

Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/39282916060105>

71-005

catalogue no. 71-005-XPB

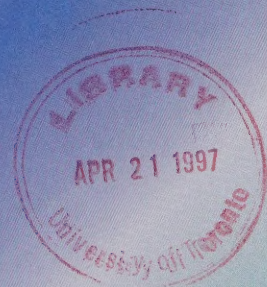
Government
Publications

160

Labour Force Update

Youths and the Labour Market

Spring 1997



Statistics Canada
Statistique Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax (902) 426-5331	Regina (306) 780-5405
Montréal (514) 283-5725	Edmonton (403) 495-3027
Ottawa (613) 951-8116	Calgary (403) 292-6717
Toronto (416) 973-6586	Vancouver (604) 666-3691
Winnipeg (204) 983-4020	

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

How to order publications

Statistics Canada publications may be purchased from local authorized agents and other community bookstores, the Statistics Canada Regional Reference Centres, or from:


Statistics Canada
Operations and Integration Division
Circulation Management
120 Parkdale Avenue
Ottawa, Ontario
K1A 0T6

Telephone: (613) 951-7277
Fax: (613) 951-1584
Toronto (credit card only): (416) 973-8018
Internet: order@statcan.ca

Standards of service to the public

To maintain quality service to the public, Statistics Canada follows established standards covering statistical products and services, delivery of statistical information, cost-recovered services and services to respondents. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.

Statistics Canada
Household Surveys Division



Labour Force Update

Youths and the Labour Market

Spring 1997

Vol. 1 No. 1

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1997

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

March 1997

Price: Canada: \$29.00 per issue, \$96.00 annually

United States: US\$29.00 per issue, US\$96.00 annually

Other countries: US\$29.00 per issue, US\$96.00 annually

Catalogue no. 71-005-XPB

Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Maryanne Webber, Director, Household Surveys Division (613) 951-2899

Deborah Sunter, Manager, Labour Force Survey Subdivision (LFS), Household Surveys Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Généreux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Subdivision.

For information regarding the contents of the analysis please contact the following authors:

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

The labour market has become a more precarious place for young people in the 1990's. As the gap between the youth and overall unemployment rates has grown over the nineties, the employment rate for 15-24 year olds, at 51.1% in 1996, has fallen more than 11 percentage points since 1989, the year before the recession began. Labour market participation for this demographic group has also fallen dramatically over the same period, dropping over 10 percentage points to 61.2%.

To add to this, almost half of 15-24 year olds who do find jobs are now working part-time, compared to 21% seven years ago. At the same time, however, school attendance has improved, especially among 20-24 year olds who have fueled greater enrolment in post-secondary institutions. While only 52% of youths were going to school in 1989, by 1996 this had increased to 60%.

Compared to 1989, students are less likely to be juggling work and full-time school. Still, 32% of youths who were going to school full-time were also working, primarily in the business & personal services or retail trade industries. In 1996, the average work-week for full-time students who had jobs was 14 hours.

Fewer students are finding summer jobs. In July 1989, 69.1% of youths had summer jobs, compared to 52.1% in the same month in 1996. Over the same period, the summer unemployment rate for students jumped from 10.1% to 18.4%, despite a large drop in summer labour market participation. The quality of summer jobs has also suffered, as those who do find summer work are much more likely to only find part-time work.

Finally, once students leave school, they are having greater difficulty making the transition into the workforce. Although increased education has probably helped, non-student youths still have a very high unemployment rate and the proportion with jobs has fallen slightly in the 1990's. As a result, the school to work transition process has grown longer in recent years. In 1996, it began around age 16 as youths combined school and work, and ended around age 23. Once non-student youths break into the ranks of the employed, they are more likely to be working fewer hours than their counterparts in the 1980's, generally resulting in poorer pay.

The youth labour market: Introduction

Much attention has been focused on the high unemployment rate and notable lack of recovery in labour market conditions for young people in the nineties. There is concern that today's young people are experiencing greater difficulty gaining entry to the labour market than did previous generations. Moreover, a growing proportion of those who manage to secure jobs may do so on a temporary basis, earn low wages, and have little access to benefits and promotion opportunities. Under such conditions, these young workers may be quickly sidelined by any reorganization or downsizing, and today's difficulties may affect future prospects throughout their working careers.

Continuous monitoring of the labour market conditions faced by Canada's youngest workers is important for those concerned with intergenerational equity, social cohesion, and prospects for future productivity and well-being in an increasingly global and technologically oriented labour market.

While they have much in common, youths are not a homogenous group in labour market terms. Some are fully engaged in school, especially teenagers. But even this group can demonstrate strong attachment to the labour market, during the school year as well as over the summer break, and may gain from these experiences.

Generally speaking, those in their early twenties are out of the educational system, although a growing proportion are opting for post-secondary studies.

Particular attention needs to be paid to those who are making the transition from school to work. For some, the road is easy but in general youths are finding it increasingly difficult to secure well-paying, full-time career-oriented jobs.

In order to capture the diversity of youths and their relationship to the labour market, this report is divided into the following thematic sections:

- Population trends
- General labour market conditions
- School attendance
- Juggling work and school
- Summer work
- The school to work transition
- Definitions, data sources and survey methodology
- Appendix: Detailed tables

Note to Readers:

Labour Force Update: Youths and the Labour Market is the first publication in a quarterly series intended to provide comprehensive information on current labour market issues. Most of the data come from the monthly Labour Force Survey, demonstrating the enormous analytical potential of this major Statistics Canada survey. This series also provides an opportunity to bring together relevant data from a number of other Statistics Canada programs.

It is hoped that this publication will be a useful reference document for students, those in business, academics, policy makers and the general public.

This publication is a collective effort of the entire staff of the Labour Force Survey Sub-Division, with additional support provided by numerous people in other divisions at Statistics Canada. It ultimately depends, however, on the cooperation and time given by those who respond to Statistics Canada questionnaires and the interviewers who gather the vital information.

There are a number of topics that are scheduled to be covered and updated. They include: youths, the hours people work, a wage profile of Canada's employees and non-standard work. We invite you to assist us in determining subsequent update topics of current interest. Suggestions and reaction to the edition can be addressed by fax to: (613) 951-2869; or by email to: levejea@statcan.ca

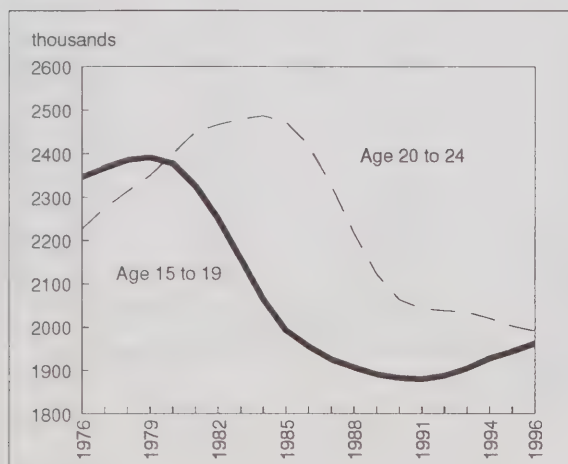
Youth population trends

Youth population stabilizes in 1990s

Tracking the population trends of youths has obvious importance for education planning and delivery, and the design of youth training and employment programs. Those concerned with labour market adjustment and economic policy will require information on the relative size of any given youth cohort and its potential impact on the demand for entry-level jobs.

- Baby boomers fuelled a rapid increase in the size of the youth population (15 to 24 year olds) in the 1960s and 1970s. As those in the trailing edge of the baby boom moved into their late twenties and early thirties in the early 1980s, however, the number of youths aged 15 to 19 fell sharply. By 1986 the size of the 20 to 24 year old cohort also began to decline.
- In the early 1990's, many children of the baby boomers became old enough to be of working age. This influx stabilized the youth population, and by 1996 there was a small increase, due to a small rise in the number of teenagers.

Chart 1
The number of 15 to 19 year olds edges up in the nineties

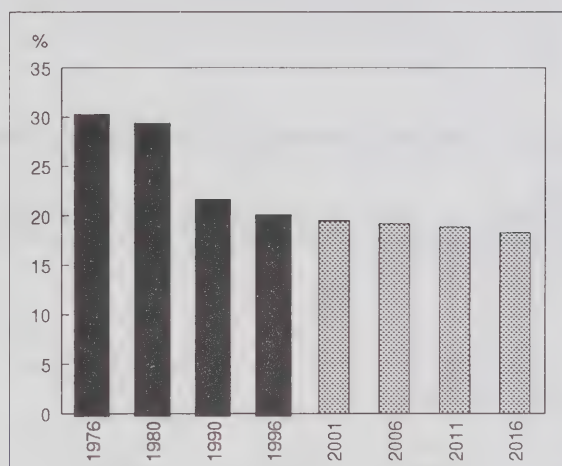


Source: Labour Force Survey

- These population trends affect the age make-up of the working age population. In 1976, three in ten persons of working age (15-64) were under 25. In 1996, youths account for only two in ten, and their share is expected to edge down even more over the next two decades.

Chart 2

Youth share of working age population will continue to fall into the next century



Source: Labour Force Survey (1976 to 1996). STC, Population Projections, (2001 to 2016)

While reduced numbers may have the advantage of lowering competition for jobs, today's youth face a number of obstacles that were not there for their parents.

- First, job creation in the 1990s has not kept up with population growth, leaving a larger pool of adults in competition for some of the jobs more typically occupied by youths.
- Second, occupational mobility continues to be stifled for many young labour market entrants since the baby boomers, possessing more experience and job seniority, and not yet ready for retirement, still occupy the lion's share of middle and upper level employment.

Youth population trends

- Third, youths are likely to be at greater risk in today's climate of restructuring and downsizing, since they have not yet built up job seniority or the requisite skills.

Youth population trends by province

The national population trend for youths is a composite of trends at the provincial level. The recent stability in the national estimates is the result of offsetting provincial trends.

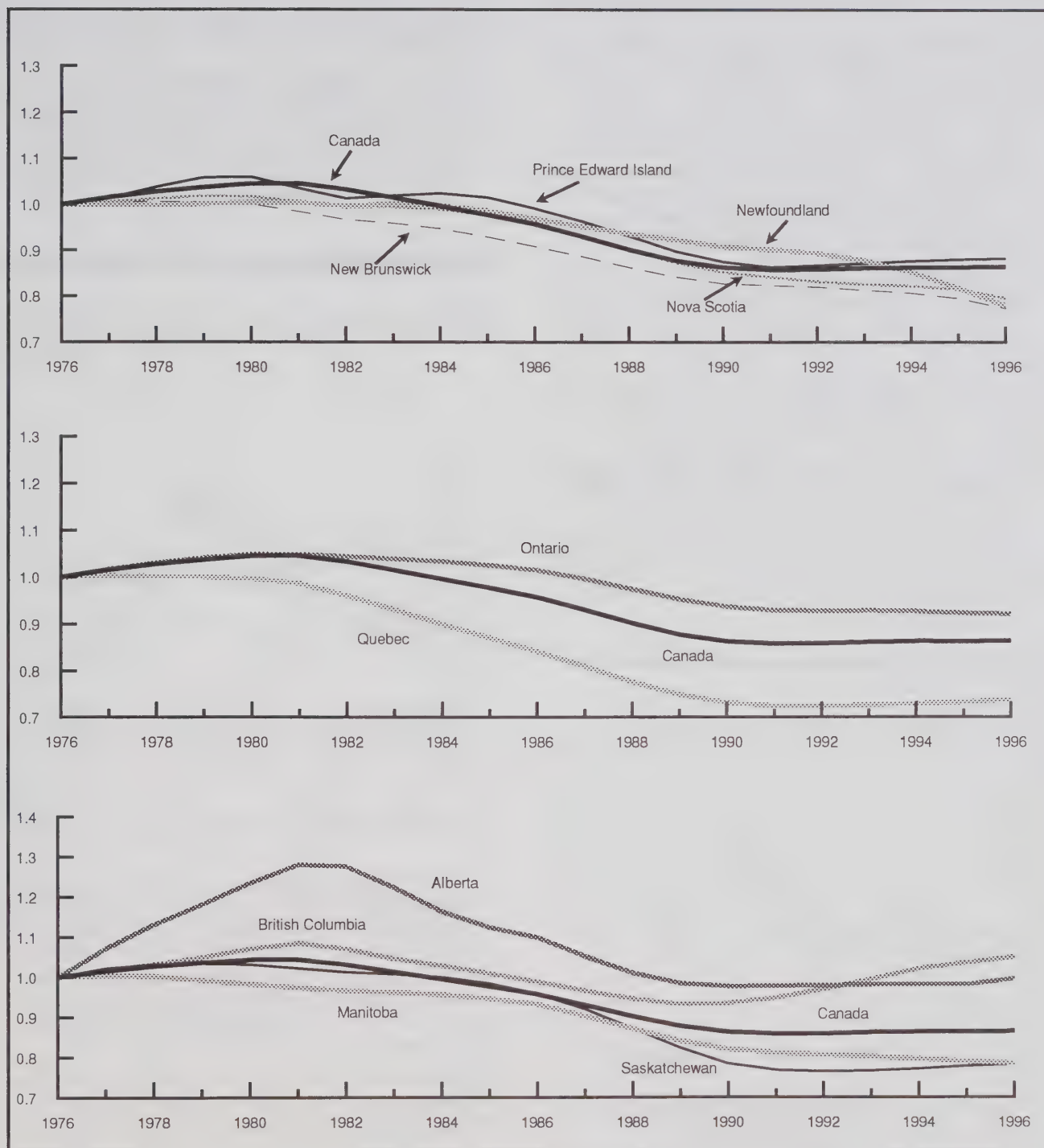
- The number of youths continues to decline in Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick and Manitoba.
- In Ontario, the number of youths has almost stabilized, with marginal decreases still noted into 1996.
- The size of the youth population stabilized in the early 1990s and began to grow slowly in the last couple of years in Prince Edward Island, Alberta, Saskatchewan, and Quebec.
- British Columbia is unique in the strength of the recent upturn in the number of youths. Declines in the 1980s were less pronounced than in most other provinces, and annual growth in the 1990s has been strong enough to push the youth population back up to its 1982 level.

Table 1
Population trends for youths by province (annual averages)

	1981	1989	1996	Change since 1981	1996 share of working age population (15-64)	Change in share since 1981
		000s		%	%	percentage points
Canada	4,775.7	4,011.4	3,951.3	-17.3	19.8	-8.8
Newfoundland	116.7	107.2	90.5	-22.5	22.9	-9.4
Prince Edward Island	23.4	20.3	20.0	-14.5	22.3	-8.2
Nova Scotia	160.9	139.8	127.5	-20.8	20.5	-9.0
New Brunswick	137.7	117.7	108.1	-21.5	21.2	-9.2
Québec	1,291.9	981.9	967.8	-25.1	19.2	-9.3
Ontario	1,669.8	1,517.5	1,468.0	-12.1	19.4	-8.4
Manitoba	186.5	160.9	150.0	-19.6	21.1	-7.4
Saskatchewan	180.5	145.1	138.0	-23.5	22.4	-7.5
Alberta	493.5	379.0	383.5	-22.3	20.7	-10.9
British Columbia	514.8	442.0	497.7	-3.3	19.4	-7.7

Source: Labour Force Survey

Chart 3
Population trends for youths aged 15 to 24, by province
1976 = 1



Source: Labour Force Survey

General labour market conditions

Difficult conditions persist for youths

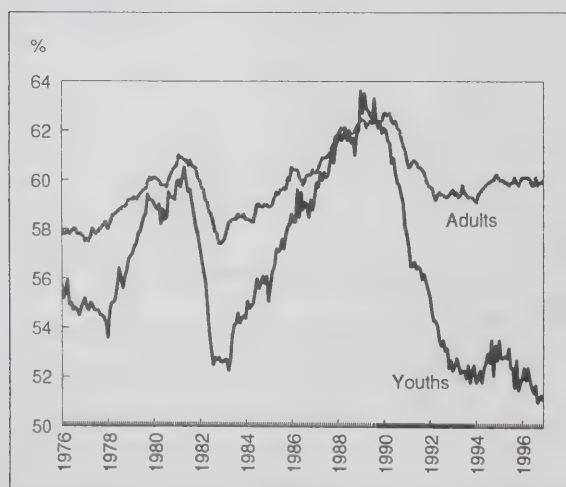
Labour market conditions were robust for youths in the second half of the eighties, but deteriorated markedly in the nineties.

- After the recession of 1981-82, a growing proportion of youths were attracted to the labour market, as reflected in a large increase in the participation of young women and students. The participation rate for youths rose strongly during the expansion, reaching an annual peak of 70.6% in 1989.
- Increased labour market activity paid off, as employment rates soared for students and non-students alike, and youth unemployment returned to the rate of the mid-seventies (11.2%).

However, the labour market situation began to deteriorate for youths by mid-1989, even before the economy as a whole slid into recession.

- Between 1989 and 1993, when the youth population was stabilizing, youth employment fell by 456,000. Weak employment growth in late 1994 and early 1995 was not sustained, and by December 1996 the employment rate for youths slid to 51.1%, more than 11 percentage points below the 1989 rate.

Chart 4
No recovery in sight for youth employment rates

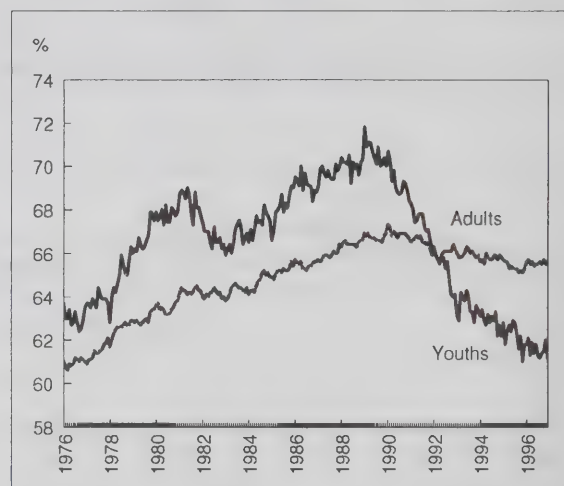


Source: Labour Force Survey

Since 1989 there has also been an unprecedented drop in the proportion of youths participating in the labour market.

- While a contraction in labour force activity is typical during economic downturns, the ensuing expansion has failed to attract young people back to the labour market. By the end of 1996, the participation rate was 61.2%, more than 10 percentage points below the January 1989 peak.

Chart 5
Youth labour force participation at twenty-year low



Source: Labour Force Survey

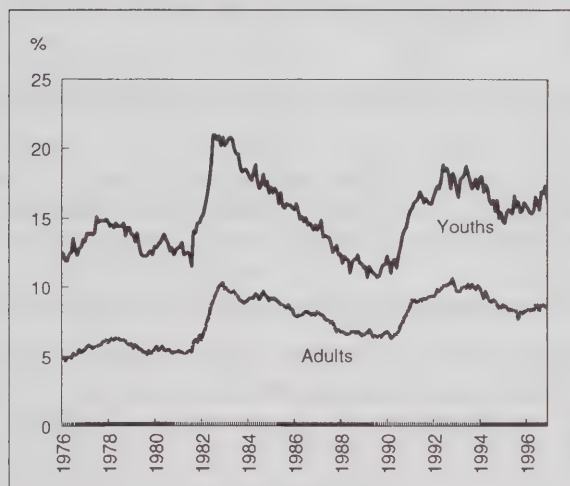
- The proportion of youths participating in the labour market has declined so sharply in recent years that the adult rate, which has also declined, overtook the youth rate in 1993. Since then the gap has grown: the December 1996 participation rate was 65.6% for adults, compared with 61.2% for youths. (Part of this decline can be explained by growth in school enrolment. See *School Attendance*).
- Labour force participation and employment rates have dropped for youths of both sexes, but the declines have been somewhat larger for young men.

Unemployment rate remains high despite fall in labour force participation

The overall unemployment rate has tended to drift up over the last few decades, with the unemployment rate for youths consistently higher than that for adults.

- This partly reflects the necessity for a period of job search as many students need short-term work and others look for career-oriented employment upon completion of school. It also reflects difficulties associated with finding a job as an increasing number of youths have never worked before.

Chart 6
Unemployment rate for youths consistently higher than adult rate

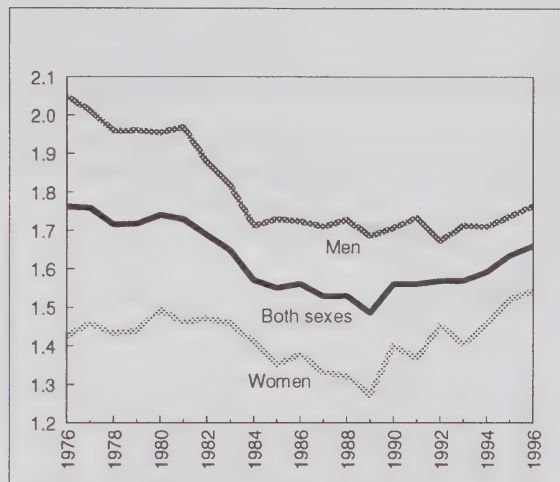


Source: Labour Force Survey

The ratio of the youth unemployment rate to the overall rate provides an index of the relative performance of youths in the labour market.

- Since 1989, the youth/overall unemployment rate ratio has grown, reversing the downward trend of the eighties. The widening gap in the 1990s reflects greater unemployment among young women compared with their older counterparts. Unemployment rates fell somewhat for adults and young men from 1992 to 1995. The unemployment rate for young women, however, did not, remaining around its recessionary peak.

Chart 7
The ratio of youth to overall unemployment rates has edged up in the nineties



Source: Labour Force Survey

- Drops in unemployment rates reflect movement into employment and/or labour market exits. The decline in the gap during the eighties coincides with a period of strong employment growth for youths. In the nineties, the stability in the gap for young men, and increase for young women has occurred despite large withdrawals from the labour force.

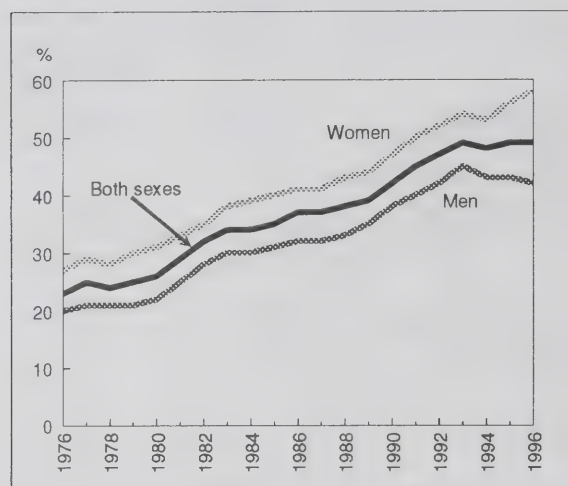
Part-time and moonlighting on the rise

For youths with jobs, the incidence of part-time employment more than doubled between 1976 and 1996, from 21% to 46%. Sharp increases in the rate during the recession of the early eighties and nineties held in the subsequent expansions.

- This trend partly reflects the growing popularity of school, since 90% of both male and female students with jobs work part-time.

Chart 8

The proportion of employed youths working part-time on upward trend



Source: Labour Force Survey
October to December averages

However, part-time work is not necessarily left behind with the school books. Non-student youths are also increasingly likely to work part-time.

Moonlighting is also on the increase among those under 25.

- By 1996, 6.8% (139,000) of employed youths held more than one job, compared with 4.8% of working adults. The higher rate for youths may reflect efforts to transform part-time jobs into full-time employment. Just over half worked part-time at their main job, and for many in this group, total weekly hours remained under 30 even with the addition of the second job.

Work experience harder to get

As the labour market becomes harder to enter, one result is that youths, especially teenagers, are less likely to have any work experience. Youths may find themselves more likely to be caught in a "no job, no experience, no experience no job" cycle.

- In 1989 just under one in ten youths had never held a job. By 1996 that proportion had more than doubled (19.9%). For teens alone, the rate rose from 17.9% to 33.9% over the period, while it rose from 2.4% to 6.1% for 20 to 24 year olds.

Table 2

Proportion of youths with no work experience on the rise

	1989	1993	1996
Age 15 to 24			
Both sexes	9.7%	15.8%	19.9%
Men	8.3%	14.9%	19.1%
Women	11.2%	16.7%	20.8%
Age 15 to 19			
Both sexes	17.9%	27.9%	33.9%
Men	15.7%	27.0%	33.1%
Women	17.5%	26.2%	33.1%
Age 20 to 24			
Both sexes	2.4%	4.5%	6.1%
Men	1.9%	3.9%	5.3%
Women	3.2%	5.5%	7.2%

Source : Labour Force Survey

Provincial variation in youth labour markets

To a large extent, relative labour market conditions for youths are an indication of the general situation in the provinces. As a result, where total unemployment rates are higher than the national average, so too are youth rates.

Table 3

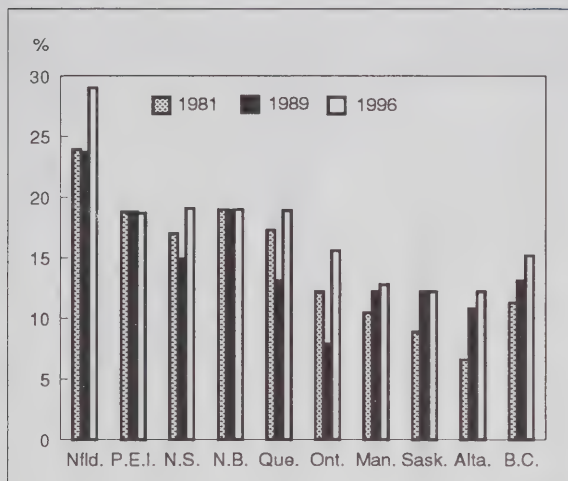
The relative and absolute difference between youth and overall unemployment rates by province, 1996

	Unemployment rate		Ratio of youth to overall UR	Absolute difference between youth and overall UR
	Age 15+	Age 15 to 24		
Canada	9.7	16.1	1.7	6.4
Newfoundland	19.4	29.0	1.5	9.6
Prince Edward Island	14.5	18.7	1.3	4.2
Nova Scotia	12.6	19.1	1.5	6.5
New Brunswick	11.7	19.0	1.6	7.3
Québec	11.8	18.9	1.6	7.1
Ontario	9.1	15.6	1.7	6.5
Manitoba	7.5	12.8	1.7	5.3
Saskatchewan	6.6	12.2	1.8	5.6
Alberta	7.0	12.2	1.7	5.2
British Columbia	8.9	15.2	1.7	6.3

Source : Labour Force Survey

However, there are some notable variations in youth labour markets trends.

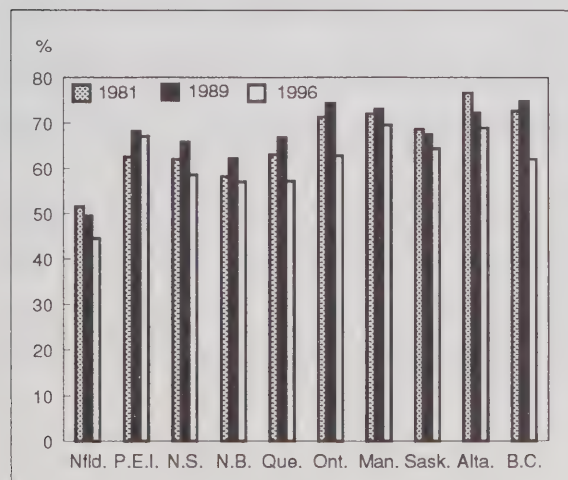
Chart 9
Youth unemployment rates by province



Source: Labour Force Survey

- By 1996 the youth unemployment rate has dropped back to its pre-recession level in only four provinces: Prince Edward Island, New Brunswick, Manitoba and Saskatchewan.

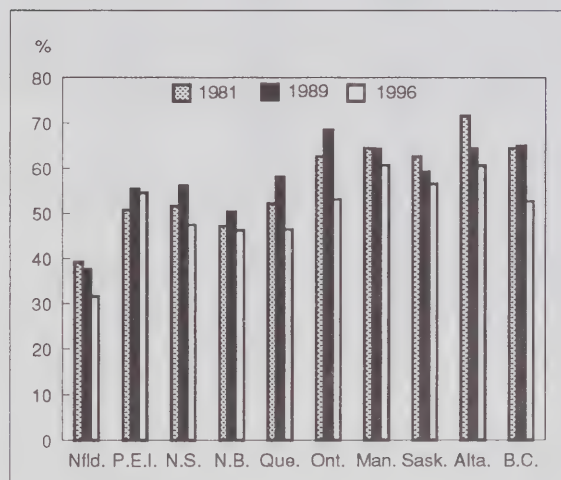
Chart 10
Youth labour force participation rates by province



Source: Labour Force Survey

- Labour force participation by youths has dropped in all provinces since 1989, with little or no sign of a turnaround by 1996. Declines during the nineties were most marked in British Columbia (-12.7 points), Ontario (-11.5 points), Quebec (-9.6 points), and Nova Scotia (-7.2 points).

Chart 11
Youth employment rates by province



Source: Labour Force Survey

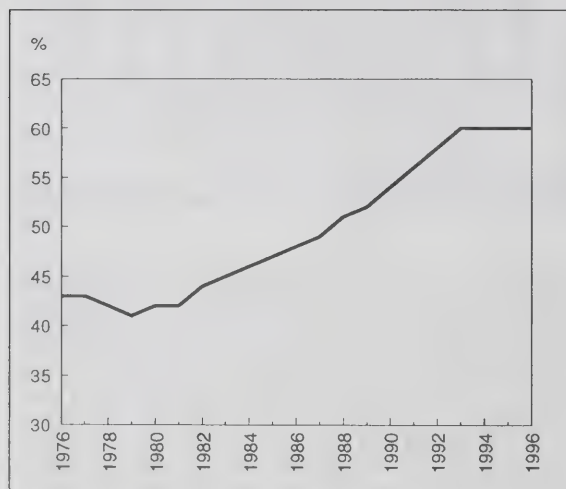
- In general, youth employment rates peaked in 1989, plunged during the early nineties and have since failed to recover. In fact, the proportion employed was lower in 1996 than 1993 in all provinces except Prince Edward Island, Nova Scotia, and the prairie provinces.
- In 1996, only Prince Edward Island, and provinces west of Quebec had a youth employment rate above 50%.

School attendance

School: A growing attraction

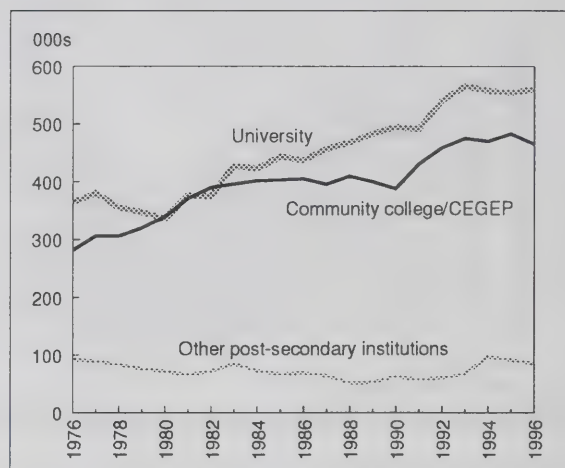
Today, more than ever before, labour market success is tied to both initial educational attainment and skills developed through work experience and on-going training. Although higher wages and better working conditions have long been associated with higher educational credentials, there is considerable evidence that young people seeking entry into almost any field of work today require much higher qualifications than did their parents 20 years ago. It also appears more difficult to find a job. It is therefore not surprising that school attendance rates have grown rapidly in the last 20 years, from 43% in 1976 to 60% in 1996.

Chart 12
The proportion of youths in school grew rapidly from 1979 to 1993



Source: Labour Force Survey

Chart 13
Despite declines in the youth population, post-secondary enrolment is on the rise



Source: Labour Force Survey

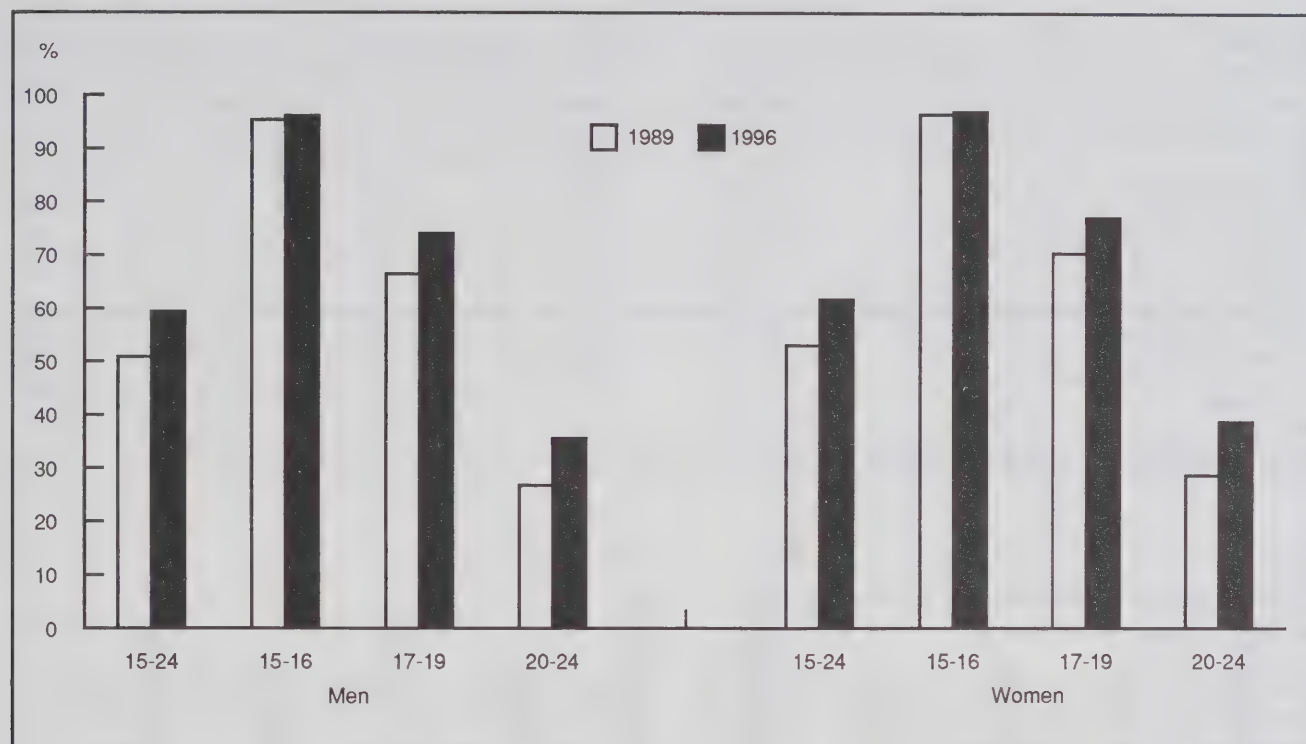
Recent trends in school attendance

Since 1989, the proportion of youths attending school has risen by almost 9 percentage points, from 51.9% to 60.4% in 1996, with most of the increase occurring by 1993.

- Men and women contributed equally to this trend. Most of the gain has been in full-time attendance, as the incidence of part-time attendance changed little over the last 6 years, hovering between 3.3 and 4%.
- Not surprisingly, recent growth in school attendance was most pronounced for older youths.
- The proportion of teenagers aged 17 to 19 in school grew markedly between 1989 and 1993 from 68.3% to a peak of 77%, but has since edged back to 76%.
- School attendance among youths aged 20 to 24 increased by over 9 percentage points to 37% between 1989 and 1996, reflecting the continued popularity of post-secondary education.

Chart 14

School attendance rates by age and sex, 1989 and 1996 (October to December avg.)



Source: Labour Force Survey

Field of study at community college

Full-time college enrolments in career/technical programs have continued to increase between 1989-90 and 1994-95 in all major fields of study except the Health Sciences & Related field.

Some of the career/technical programs that have grown most in popularity include Electronics and Computer Programming within the Engineering & Applied

Science field and Management/Administration and Accounting within the Business & Commerce field, but these disciplines still account for a small share of all career/technical students at community colleges.

Table 4
College enrolment in full-time career/technical programs

Field of study	Enrolment		% share in		% growth from
	1989-90	1994-95	1989-90	1994-95	89-90 to 94-95
Total	213,724	272,003	100.0	100.0	27.3
Arts & Science	4,513	7,518	2.1	2.8	66.6
Arts	20,831	25,558	9.7	9.4	22.7
Humanities & Related	2,861	3,360	1.3	1.2	17.4
Health Sciences & Related	34,404	33,939	16.1	12.5	-1.4
Engineering & Applied Sciences	48,578	66,487	22.7	24.4	36.9
Electronics	6,601	12,955	3.1	4.8	96.3
Computer programming	5,403	9,125	2.5	3.4	68.9
Natural Sciences & Primary Industries	8,725	14,160	4.1	5.2	62.3
Social Sciences & Services	33,076	45,861	15.5	16.9	38.7
Business & Commerce	60,508	73,970	28.3	27.2	22.2
Management/Administration	25,112	32,971	11.7	12.1	31.3
Accounting	4,691	9,156	2.2	3.4	95.2
Other	228	1,150	0.1	0.4	404.4

Source: Administrative data from the Centre for Education Statistics, Canada

Field of study at university: Full-time undergraduate enrolment

Undergraduate enrolment at university also continued to grow in the early nineties, with increases in all major fields of study. While growth has been relatively strong in math & physical science and engineering &

applied sciences, a majority of undergraduate students continue to be attracted to the arts, humanities, education and social sciences.

Table 5
University enrolment in full-time undergraduate program

Field of study	Enrolment		% share in		% growth from
	1989-90	1995-96	1989-90	1995-96	89-90 to 95-96
Total	453,481	498,188	100.0	100.0	9.9
Education	46,752	53,432	10.3	10.7	14.3
Fine & applied arts	15,213	17,780	3.4	3.6	16.9
Humanities	45,085	49,200	9.9	9.9	9.1
Social sciences	144,222	153,443	31.8	30.8	6.4
Agriculture & biological sciences	28,581	38,471	6.3	7.7	34.6
Engineering & applied sciences	39,722	44,550	8.8	8.9	12.2
Health professions	25,540	28,731	5.6	5.8	12.5
Mathematics & physical sciences	24,830	28,055	5.5	5.6	13.0
Other	83,536	84,526	18.4	17.0	1.2

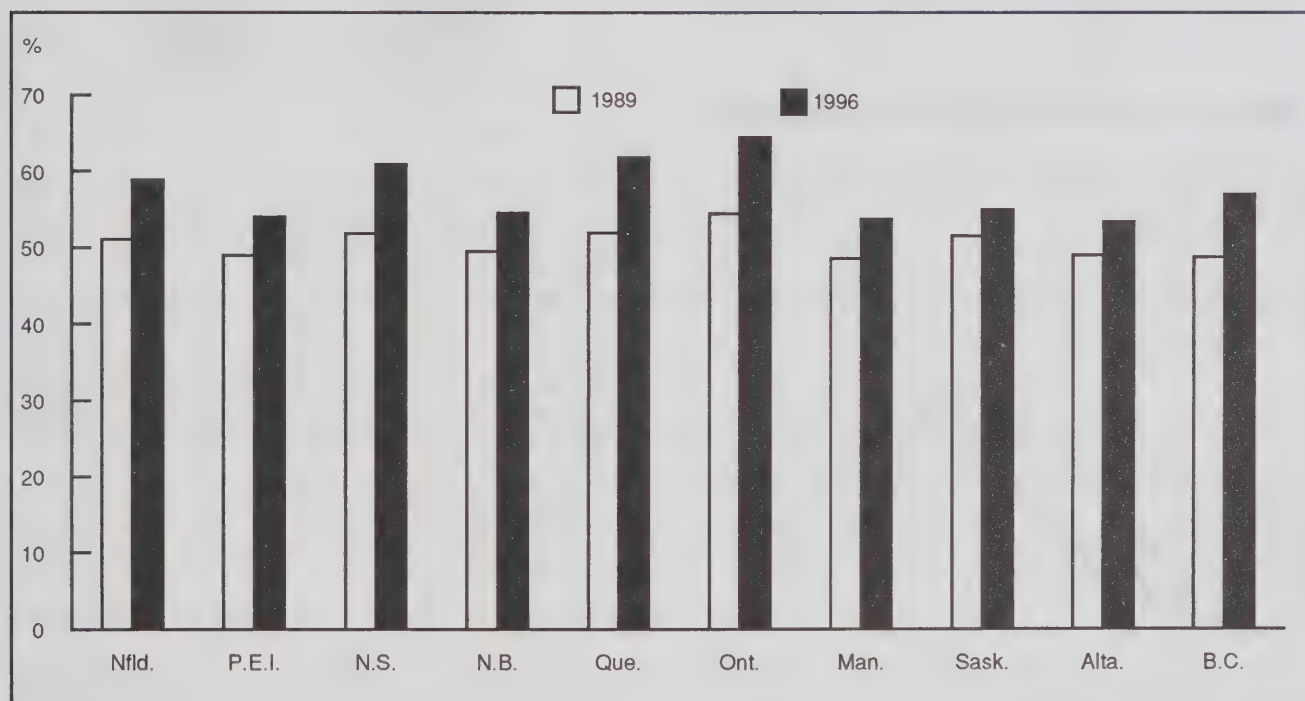
Source: Administrative data from the Centre for Education Statistics, Canada

Proportion of youths attending school varies by province

There is considerable variation in school attendance rates by province. This may reflect a number of differences in the educational systems such as normal length of time required to graduate from high school, and access to community colleges and universities, as well as alternative labour market opportunities. Attendance

rates in 1996 varied from a high of 64.4% in Ontario, to a low of 53.3% in Alberta. The proportion of youths in school increased in all provinces between 1989 and 1996, but growth was most pronounced in Ontario, Quebec, Nova Scotia and British Columbia.

Chart 15
Attendance rates by province, 1989 and 1996



Source: Labour Force Survey

Juggling work and school

Work during the school year

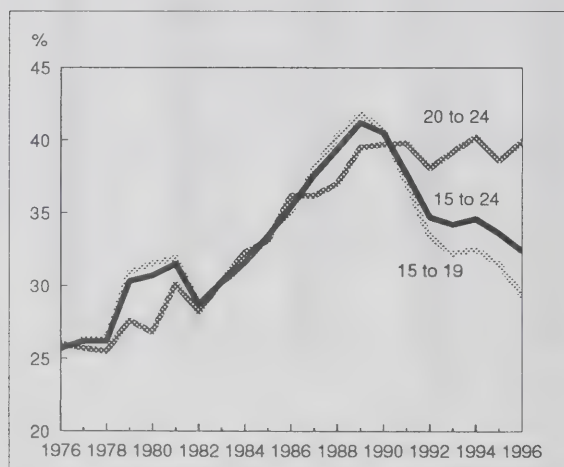
Over the 1980's, the proportion of youths who juggled work and full-time school increased dramatically, from 31% in 1980 to 41% in 1989. Growth in employment rates occurred among teenagers as well as older youths.

In the early 1990s, the trend reversed, as job opportunities became more scarce for teenage students. Losses continued into the recovery, but at a much slower pace. By 1996, the employment rate of 15-19 year old students was 9 points below the peak in 1989.

The effect of the recession was less severe for older students. Their employment rate stalled in 1990 and is little changed in 1996.

Chart 16

The percentage of full-time students holding jobs (Oct to Dec avg)



Source: Labour Force Survey

Table 6

Employment rates of full-time students by age, sex and type of school, 1996 (October to December avg.)

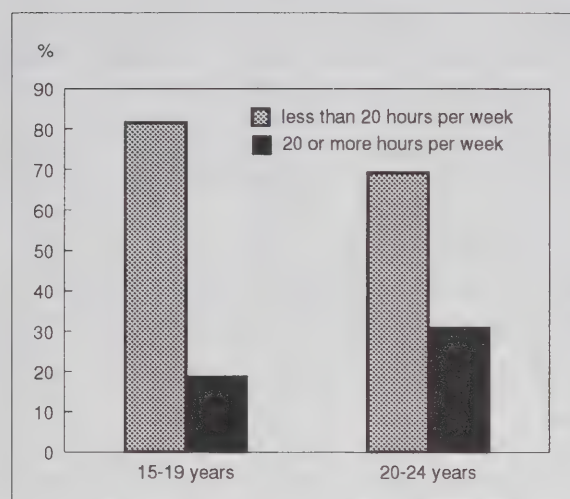
		All schools	Primary or secondary	Community college	University
		%			
15-24	Both sexes	32.4	27.7	39.3	38.8
	Men	30.0	25.5	39.2	34.6
	Women	34.8	30.0	39.5	42.4
15-16	Both sexes	22.3	22.5		
	Men	19.7	19.9		
	Women	25.0	25.1		
17-19	Both sexes	35.8	36.8	36.3	33.8
	Men	34.1	34.0	36.5	31.7
	Women	37.5	40.1	36.1	35.4
20-24	Both sexes	39.9		43.2	40.8
	Men	37.2		42.4	35.7
	Women	42.6		44.2	45.3

Source: Labour Force Survey

Juggling work with full-time school can have both positive and negative consequences. Research suggests that jobs that make minor demands on the time of students may be beneficial to academic success, while weekly hours of 20 or more tend to be harmful.

- In 1996 the average work week for full-time students was 14 hours, little changed from 1989 and only slightly above the average of 13 hours in 1986 and 1981.
- Over three-quarters (77%) of full-time students with jobs put in work weeks of less than 20 hours.
- Longer work weeks were more common for older than younger full-time students. Almost 31% of 20 to 24 years olds worked 20 or more hours per week at their job, compared with 19% for 15 to 19 year olds.

Chart 17
Older students more likely to be working longer hours



Source: Labour Force Survey

The industries where students are employed during the school year have changed little over the years. The service sector continues to furnish over 90% of their jobs.

- Just two industries, the retail and wholesale trade industry, and business and personal services have accounted for roughly three quarters of student employment over the last decade.
- While the industry mix of student jobs has been very stable for younger student workers, there have been some changes for older students. Since 1989, students aged 20 to 24 are much less likely to be employed in community services, and much more likely to have jobs in retail and wholesale trade.

Table 7
Distribution of student employment by industry
Oct. to Dec. avg.

	15-24 yrs				15-19 yrs				20-24 yrs			
	1986	1989	1996	Change 1986 to 1996	1986	1989	1996	Change 1986 to 1996	1986	1989	1996	Change 1986 to 1996
	%				%				%			
Goods-producing	8.9	8.8	9.4	0.5	9.0	9.6	10.8	1.8	8.5	6.3	6.9	-1.6
Primary Industries	4.1	3.7	3.8	-0.3	5.1	4.3	4.9	-0.2	1.3	1.6	1.8	0.6
Manufacturing	3.9	3.6	4.3	0.4	3.1	3.8	4.5	1.4	6.3	2.8	3.9	-2.3
Construction	0.8	1.4	1.2	0.4	0.8	1.3	1.3	0.5	0.9	1.8	1.1	0.3
Service sector	91.1	91.2	90.6	-0.5	91.0	90.4	89.2	-1.8	91.5	93.8	93.1	1.6
Transportation, communication and utilities	1.5	2.1	1.2	-0.3	1.1	1.5	1.0	-0.1	2.7	4.1	1.6	-1.1
Trade	35.5	37.8	35.9	0.4	37.4	40.0	35.3	-2.1	29.8	30.8	37.1	7.3
Finance, insurance and real estate	2.7	2.1	2.5	-0.2	2.2	1.5	1.6	-0.6	4.1	4.1	4.1	0.0
Community services	10.3	10.7	9.3	-1.1	6.4	6.3	5.6	-0.8	22.0	24.5	16.0	-6.1
Business & personal services	39.1	36.8	39.7	0.6	42.8	39.8	44.2	1.4	28.0	27.3	31.5	3.5
Public administration	2.1	1.8	2.0	-0.1	1.2	1.5	1.5	0.4	4.8	2.9	2.8	-2.0

Source: Labour Force Survey

Juggling work and school

Table 8
Proportion of full-time students employed, by sex, age and province
(October to December avg., 1996)

		Both sexes	Men	Women			Both sexes	Men	Women
		%					%		
Canada	15-24	32.4	30.0	34.8	Ontario	15-24	35.8	32.5	39.2
	15-16	22.3	19.7	25.0		15-16	24.5	20.2	29.1
	17-19	35.8	34.1	37.5		17-19	41.6	38.6	44.8
	20-24	39.9	37.2	42.6		20-24	40.1	37.9	42.4
Newfoundland	15-24	13.1	11.9	14.4	Manitoba	15-24	44.3	41.9	46.5
	15-16	8.7	7.1	10.2		15-16	33.2	33.8	32.8
	17-19	12.7	12.1	12.4		17-19	50.0	46.7	52.8
	20-24	18.7	15.6	21.9		20-24	52.6	48.9	56.4
Prince Edward Island	15-24	32.0	32.7	31.5	Saskatchewan	15-24	31.4	31.3	31.3
	15-16	32.4	31.6	31.6		15-16	29.3	27.6	31.0
	17-19	34.1	36.8	26.1		17-19	36.0	37.2	34.2
	20-24	25.0	27.3	30.8		20-24	28.6	29.3	27.7
Nova Scotia	15-24	29.0	30.1	28.0	Alberta	15-24	36.5	34.0	38.8
	15-16	22.0	21.5	22.5		15-16	30.5	30.4	30.6
	17-19	30.8	30.5	31.3		17-19	37.5	38.7	36.3
	20-24	35.0	39.4	30.4		20-24	43.6	33.8	52.7
New Brunswick	15-24	24.0	21.8	26.3	British Columbia	15-24	32.0	27.0	37.2
	15-16	21.0	16.3	25.0		15-16	23.8	20.4	27.3
	17-19	26.8	25.2	27.4		17-19	33.9	31.3	36.6
	20-24	23.7	22.9	26.2		20-24	40.2	29.9	51.0
Quebec	15-24	27.5	26.7	28.2					
	15-16	13.9	12.4	15.5					
	17-19	28.6	27.7	29.5					
	20-24	42.2	43.7	40.8					

Source: Labour Force Survey

Summer work

The massive entry of students into the labour market each summer plays an important role in the Canadian economy. In fact, in 1996 students comprised almost one tenth of the July labour force¹. However, labour market conditions in the 1990s have been particularly difficult for students, leading to diminishing summer labour market participation. Unfortunately, many search for work but are unsuccessful and miss out on both the work experience and financial rewards.

As noted earlier, school attendance has increased in recent years. As a result, students are older and better educated than at the start of the decade. All other things being equal, this should have led to an improvement in summer labour market indicators for this group. However, the recession that started in 1990 has had after-effects.....

Summer labour market conditions have been worsening

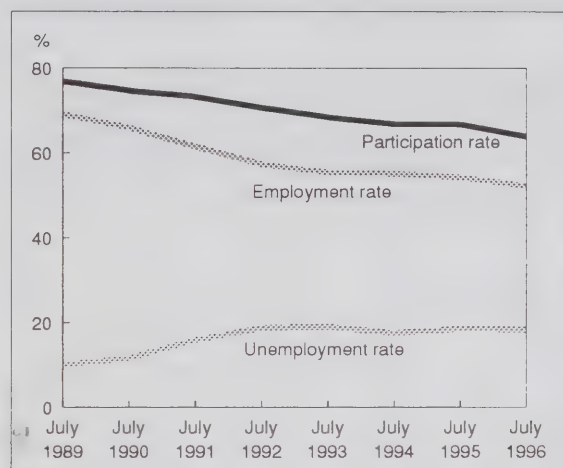
In 1996 it was less likely that students found summer work than in 1989. What caused these weak summer labour conditions, just when higher levels of education and higher age should have improved students' chances of success? It appears that the poor labour market conditions in the 90's for youths in general have also extended into the area of summer jobs.

- The employment rate fell from 69.1% in 1989 to 52.1% in 1996.
- Between July 1989 and the same month in 1996, the student participation rate dropped 13 percentage points to 63.8%.
- Even though labour market activity declined, the unemployment rate jumped to 18.4% from 10.1% in 1989.

1 For the purposes of the following, the term "student" refers to youths who report they were attending school full-time in the previous March and intended to return to school full-time in the fall (see Returning Students in *Definitions, data sources and survey methodology*).

Chart 18

Summer labour market conditions have deteriorated for students in the 1990's



Source: Labour Force Survey

The summer labour market has been particularly difficult for younger students.

- In July 1996, the unemployment rate for 15 and 16 year olds was 28%, almost the same as their employment rate (31.6%). In 1989, the gap between the two rates was much higher as their unemployment rate was half the 1996 rate while the employment rate was twice as high.
- Conditions also deteriorated for older students. From July 1989 to July 1996, the employment rate has fallen 17 percentage points for 17 to 19 year olds, and 12 points for 20 to 24 year olds.

Summer work peaks in July

Typically, the level of student employment progressively increases over the course of the summer until it reaches a peak in July. This growth is fuelled by "new" employment held by students, jobs that began in April or later in the summer. Because much student employment in the summer months can be accounted for by jobs held throughout the year, new jobs over the May to August period constitute a different picture of summer employment.

- In May 1996, there were 274,000 new student jobs, making up one-third of total student employment.
- By July, the number of students who worked at a new job had increased to 614,000.

Table 9
Summer labour force characteristics of students, 1996, Canada

	May	June	July	August
	(000's)			
Labour force	989	1,106	1,342	1,265
Employment	828	917	1,094	1,073
New employment	274	384	614	612
Unemployed	161	190	248	192
	%			
Participation rate	47.9	53.5	63.8	59.3
Unemployment rate	16.3	17.1	18.4	15.2
Employment rate	40.1	44.3	52.1	50.3

Source: Labour Force Survey

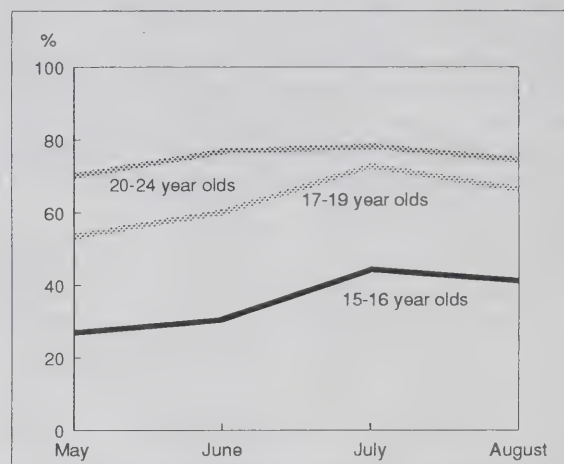
In general, summer labour market participation is lowest in May, since the school year has not yet ended for a large proportion of students, and peaks in July.

The summer break and the opportunity to hold a summer job begins first for those in post-secondary institutions. As a result, older students start their summer labour market activity earlier than younger students.

- The participation rate of 20 to 24 year olds in May 1996 was 70.1%, only 8.2 percentage points below the July peak.
- In contrast, for those 17 to 19, the May 1996 rate of 53.4% was 19.4 points lower than in July.
- 15-16 year olds were least likely to enter the summer job market with participation rates of 26.8% in May and 44.3% in July.

Chart 19

Labour force participation peaks in July for all age groups



Source: Labour Force Survey

Extended spells of unemployment

Along with weakened summer labour market conditions has come an increase in the length of the job search over the 1990's. Students are taking longer to find jobs.

- The average duration of unemployment in August 1996 was considerably higher than the same month in 1989, jumping from 6.3 to 11 weeks.
- While 43% of unemployed students in August 1989 were newly unemployed (less than one month), that dropped to 30% in 1996.

The duration of unemployment increases if students look for work sooner or if difficult labour market conditions prevent them from getting jobs, or a combination of the two. With a greater proportion of students now attending post-secondary schools as well as a higher unemployment rate and lower employment rate, it would appear that the increase in the duration of unemployment is the result of a combination of earlier entrance and deteriorating labour market conditions.

Table 10
The duration of summer unemployment

	May	June	July	August
Number of unemployed students (000's):				
1996	161	190	248	192
1995	164	182	261	179
1989	118	103	142	94
Number of students unemployed for <1 month				
1996	83	81	120	55
1995	83	81	136	55
1989	68	62	95	40
Percentage which are newly unemployed (%)				
1996	54	45	50	30
1995	54	47	54	32
1989	63	65	70	43
Average duration of unemployment (weeks)				
1996	9.8	10.2	8.8	11.0
1995	10.5	11.0	8.1	9.8
1989	8.2	5.6	5.1	6.3

Source: Labour Force Survey

Most unemployed were not working before starting their summer job search

It is clear from the above that summer jobs are more difficult to find in the 1990's. As implied in the "new" job figures, many students work during the school year and continue to work for the same employer during the summer break, putting in longer weekly work hours. Others return each year to the same job and employer that they had in previous summers while some students seek new experience. A certain number choose self employment as a way to earn money and gain experience.

But what about those looking for work? Analysing the activities prior to the job search, for example, indicates whether searchers quit their school-year jobs to find summer employment, or if they were simply going to school prior to beginning the process of finding a summer job.

- In 1996, 85% of unemployed students were not working immediately before they began their summer job search.

This proportion was higher than in 1989 due to an increase in the percentage of students with no work experience. Meanwhile, over the same period, there was a strong drop in the percentage of unemployed students who had quit the jobs that they held during the school year so that they could look for a summer job.

Table 11
Previous activity of unemployed students, summer 1990 and 1995, Canada (based on four month average)

	1990	1996
	%	
Unemployed students, total	100	100
Unemployed students, never had a job	18	35
Unemployed students, returning to the labour force	52	50
Unemployed students, lost previous job	15	9
Unemployed students, quit previous job	15	6

Source: Labour Force Survey

Students like to check directly with potential employer

There are many dimensions to the process of finding summer work. One is the methods of job search. Except for those who were on temporary layoff and those who had a new job to start within 4 weeks, at least one method of job search is necessary to determine if a person was actively looking for work.

- Among students, the most popular method of looking for work, without question, is to check directly with potential employers. In fact, more than three quarters of students looking for work mentioned this method of searching for work in 1996.
- Looking in classified ads was the second most popular form of job search, with 4 out of 10 students using this method.
- Next, 2 out of 10 students mentioned that they had checked with a public job placement agency. The same proportion consulted with parents or friends.
- Finally, 1 in 10 either placed or answered job ads.

Part-time summer employment increasing in the 1990's

What type of summer jobs are students finding? Not only has it become more difficult to find a job, a growing number of working students must settle for part-time work.

- Over the summer of 1989 less than half (48%) of working students were part-time. By 1996, part-time had become the norm, with a part-time employment rate of 58%.

In May 1996, three quarters of working students had part-time jobs. Since many part-time jobs started during the school year, they tended to last longer than full-time jobs

- In May 1996, part-time jobs averaged 17 months in length.
- Full-time jobs lasted an average 10.5 months. Some of these jobs might have occupied students for less than 30 hours per week during the school year, only to become full-time over the summer.

Table 12

Employment and duration of employment by type of job and age of student, Canada, May 1996

	Total	Full-time	Part-time
Employment (000's)			
All students	828	202	627
Students 15-19 years old	508	55	454
Students 20-24 years old	320	147	173
Duration of employment (months)			
All students	15.4	10.5	17.0
Students 15-19 years old	14.0	9.8	14.5
Students 20-24 years old	17.7	10.8	23.5

Source: Labour Force Survey

As during the school year, students most likely to work in business & personal services and retail trade

About half of summer jobs are found in the community, business & personal services industry, while another quarter are in the trade industry, mostly retail trade.

- In July 1996, these two industry sectors employed 72% of the approximately one million students with jobs.
- From 1989 to 1996, overall student employment declined by 179,000 with a drop of 256,000 in full-time jobs and an increase of 78,000 in part-time.

Half of the decline in full-time employment occurred in the two dominant industry sectors. However, for the community, business & personal services industry, an increase in part-time jobs more than offset the full-time loss. Construction, public administration and transportation, communication & other services also shed a large number of full-time jobs.

Restaurants and fast-food outlets fall into the community business & personal services industry. Restaurants very actively seek student workers, however, less than one quarter of students who worked in this industry were employed full-time during the summer.

- Over 16% of all employed students worked in restaurants, fast-food outlets and other food-serving establishments.

The evolution of the levels of employment in this industry suggests that many of these jobs are held during the school year with an increase in the number of hours worked during the summer. Many restaurant jobs held by students remain part-time over the summer.

Table 13
Student employment by industry, July 1989 and July 1996

	July 1989			July 1996		
	Total	Full-time	Part-time	Total	Full-time	Part-time
All industries	1,273	812	461	1,094	555	539
Agriculture	61	44	17	54	32	23
Other primary	17	16	1	15	13	2
Manufacturing	110	87	23	95	70	25
Construction	67	55	12	33	24	9
Transportation, storage & communications	40	35	5	21	13	8
Trade	333	165	168	271	105	166
Wholesale trade	35	30	5	29	21	8
Retail trade	298	135	163	242	84	158
Finance, insurance & real estate	40	30	10	24	13	11
Community, business & personal services	512	296	216	514	229	285
Education	35	28	7	35	21	14
Health & social services	65	47	18	50	28	22
Leisure & entertainment	51	34	17	51	30	21
Lodging & restaurants	224	112	112	227	82	145
Other services	136	75	61	151	68	83
Public administration	94	84	10	67	56	11
Federal	18	16	2	17	16	1
Provincial	21	19	1	8	8	0
Municipal & other	55	48	7	42	33	9

Source: STC, Labour Force Survey

Table 14
Student employment in restaurants and fast-food outlets, Summer 1996

	May	June	July	August
Total	162	181	182	175
Full-time	21	36	51	54
Part-time	141	145	132	121

Source: Labour Force Survey

Summer employment strong in Prince Edward Island

In July 1996, the student employment rate was 52.1% in Canada.

- By province, the employment rate ranged from 40.9% in Newfoundland to 72.3% in PEI.

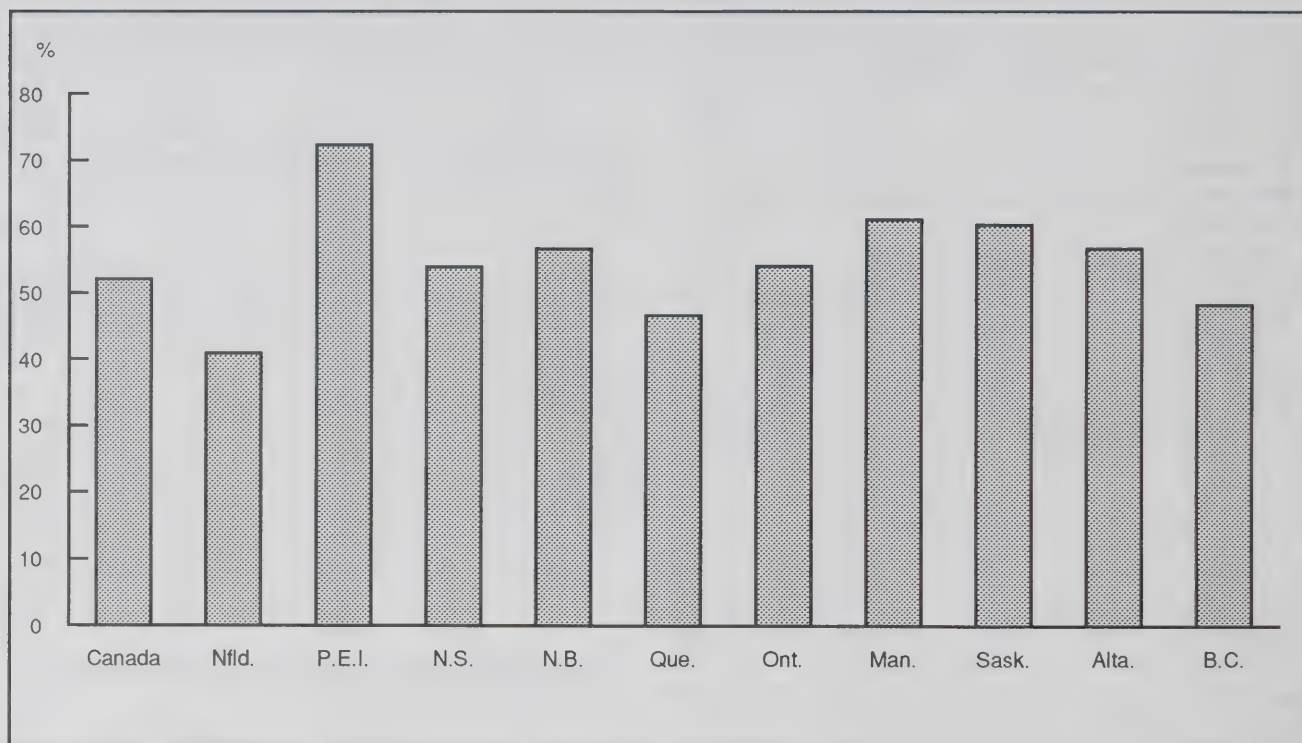
Tourist attractions, which play an important role in the economy of PEI, are most popular during the summer vacation period. Without a doubt, they are key for student employment in service industries that rely on tourist activity, such as restaurants and lodging.

- In July, the highest student unemployment rate was found in Quebec where 22.0% of students in the labour force were looking for work. Only 46.6% of students in Quebec had a job in 1996, 5.9 percentage points lower than the year before.
- The employment rate in British Columbia was also below the national average. In July 1996, it was 6.2 percentage points lower than in July 1995.

Summer work

Chart 20

Students in Prince Edward Island very likely to have a summer job



Source: STC, Labour Force Survey

The school to work transition

It appears that the school to work transition is becoming more complex in Canada. As outlined in the preceding pages, the current labour market can be a very precarious place for Canadian youths. Partly as a result of this, youths are staying in school longer than ever (see *School attendance*), delaying the transition into a world where they spend most of their time working for pay. Meanwhile, there is a greater proportion of students who work while they attend school than a generation ago (see *Juggling work & school*).

Furthermore, data from the Adult Education and Training Surveys (AETS) indicate that there is a good chance that individuals will return to school as adults, especially those with better initial education. According to both the 1992 and 1994 AETS surveys, over one-quarter of adults participated in adult education activities.¹ The line between where the school to work transition begins and ends is definitely more blurred.

The school to work transition: Process

A significant shift in youth activity has taken place over the 1990's. Working and not attending school, the most common activity for youths in 1986, is now much less prevalent. Instead, youths are most likely to be doing the opposite: attending school and not working.

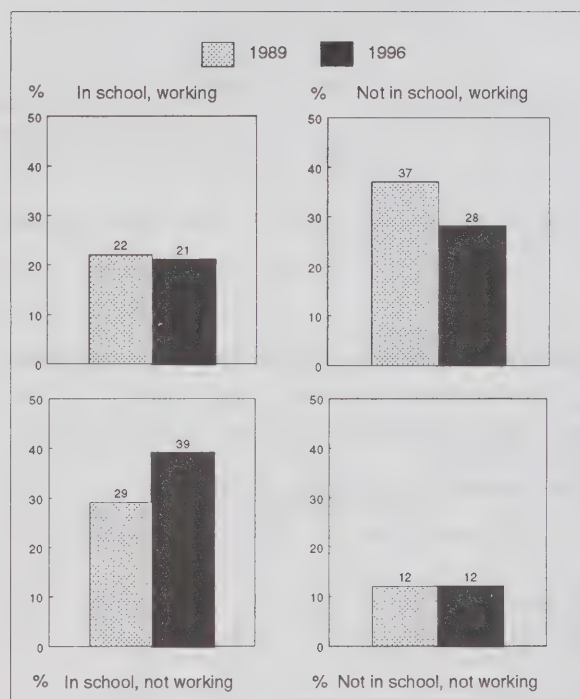
- While 37% of youths were out of school and working in 1989, this fell to 28% by 1996.

An important element to the school to work transition is the extent to which students combine educational and work activities. The combination of school and work can be seen as the first stage of the school to work transition process, helping students into the workplace and giving them valuable work experience.

At what ages does the school to work transition start and end? According to the OECD, the school to work transition period takes place "from the age at which young people are no longer predominately studying without working, to the age at which the majority are working without studying"². Using this definition, it is clear that the transition process in Canada has become longer in recent years.

- Twelve years ago, the transition range was 6 years. Ten years ago, the movement from school to work increased to 7 years as youths began to combine school and work at an earlier age. Since 1990, the transition process has taken 8 years as youths delayed the full-fledged transition into the workforce by either obtaining more education or taking more time to complete their current studies. Currently, the school to work transition ranges from age 16 to age 23.

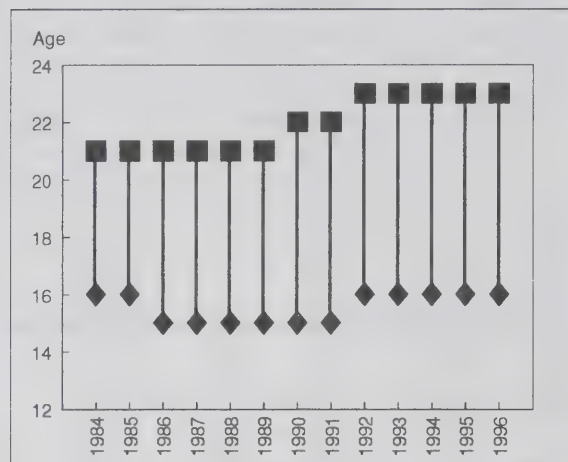
Chart 21
Youths' school and work activity is changing



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average.

Chart 22

The school to work transition is taking longer*



* According to the OECD: the starting age of the school to work transition is the first age when less than 75% of youths are *only* attending school. The end of the transition occurs at the first age when greater than 50% of the youth population is *only* working.

Source: Labour Force Survey

Table 15

Youth School and Work Activities (Based on Eight Month Average)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996
	%						
% of youths who were:							
Attending school & not working	30	30	29	30	36	38	39
Attending school & working	15	18	21	22	22	22	21
Not attending school & working	37	38	37	35	29	28	28
Not attending school & not working	17	15	12	13	13	13	12
Start of the school-to-work transition (age)	16	15	15	15	16	16	16
End of the school-to-work transition (age)	21	21	21	22	23	23	23
Length of the transition (years)	6	7	7	8	8	8	8

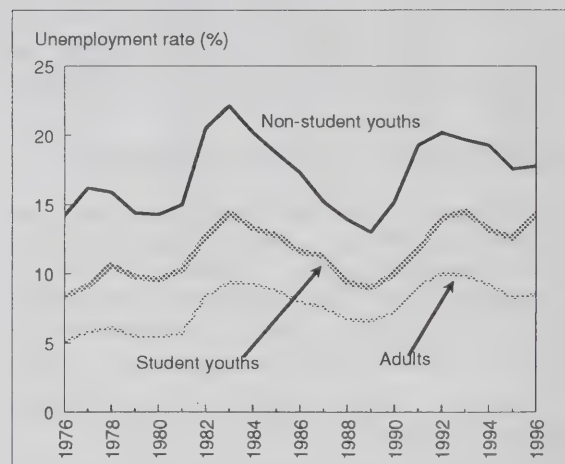
Source: Labour Force Survey

The school to work transition: Labour market performance

To fully understand the school to work transition in Canada, one must not only look at the transition process itself, but also the activities of youths once they leave school. By looking at whether youths who left school found jobs and what types of jobs they found, one can get an indication of the degree of success youths have had making the transition into the workforce.

Chart 23

Non-student youth unemployment rate remains high in the 1990's



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average.

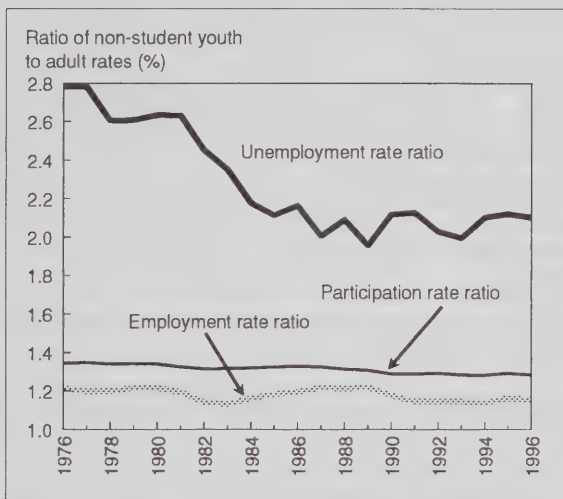
Comparing the labour market performance of non-student youths over time, it is likely that the school to work transition has become more difficult in recent years.

- Non-student youths started the decade with an unemployment rate of 15.2%. This rose to peak at 20.2% in 1992 but then fell to 17.8% by 1996. Meanwhile, the employment rate fell from 73.2% in 1990, to 69.2% in 1996.

While the unemployment rate remains high and the employment rate has dropped slightly in the 1990's, this follows the general trend in Canada. Looking at the non-student youths to adult unemployment and employment rate ratios in the 1990's, there has been no change in the unemployment rate ratio and a slight drop in the employment rate ratio.

Chart 24

Labour market conditions have changed similarly for non-student youths and adults in the 90's



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average.

Taking a longer perspective, while the non-student youth to adult employment rate ratio has remained fairly steady (near 1.2), the non-student to adult unemployment rate ratio has dropped considerably since 1976, when it hit 2.8.

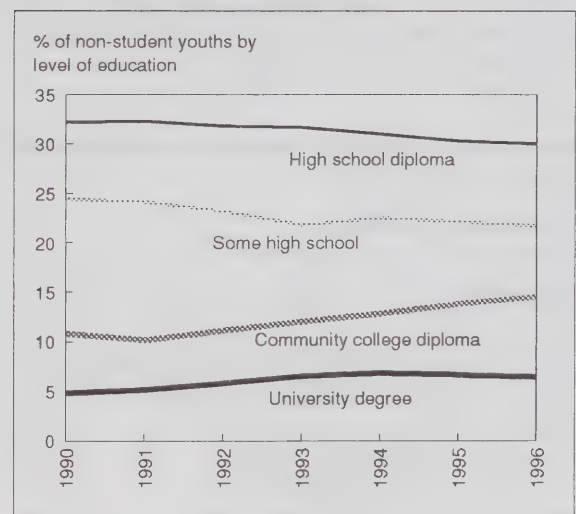
- Nevertheless, with a current ratio of 2.1, the non-student youth unemployment rate remains more than twice as high as that of adults.

As stated previously, youths are staying in school longer. As a result, youths who have left school have attained more education today than previously.

- For example, in 1990, high school was the highest level reached by 32% of 15-24 year olds who had left school. This fell to 30% by 1996. Meanwhile, the percentage with a community college diploma increased from 11% to 15% and the proportion with university degrees increased from 5% to 6%. (Since university generally takes longer to complete than other levels of education, many older youths were still in school).

Chart 25

Youths are leaving school with higher levels of education



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average.

If it had not been for the general increase in educational attainment, the problems non-student youths experienced in general in the labour market may have been worse. This is because the more education non-student youths had, the greater their success in the labour market.

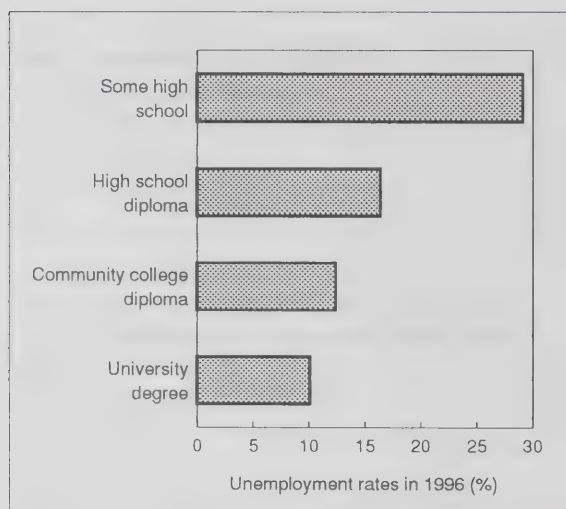
- While non-student youths who had some high school (ie. those who entered high school but who did not graduate) experienced 29.1% unemployment in 1996, for non-student youths with university degrees the unemployment rate was 10.1%.

Non-student youth employment rates, meanwhile, also reflected a more difficult school to work transition for the less educated.

- Only about half of youths who left school with some high school education were working in 1996. This stands in contrast to the 85.2% employment rate among university graduates. With 28.4% of the population out of the workforce, non-student youths with some high school were also the least likely to offer their services to the labour market.

Chart 26

It pays to stay in school



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average

Table 16

Unemployment and employment rates for non-student youths 15-24 by highest level of education (based on 8-month annual average)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
	%						
Unemployment rates:							
All non-student youths	15.2	19.3	20.2	19.7	19.3	17.6	17.8
0-8 years	32.5	38.1	32.1	33.7	34.9	32.2	34.4
Some high school	24.9	30.2	33.4	33.3	31.9	30.7	29.1
High school diploma	13.4	18.0	18.6	18.1	17.9	15.3	16.4
Some post-secondary	11.9	15.6	17.0	17.6	16.7	16.2	15.1
Trade certificate	12.1	16.4	16.6	16.0	16.1	14.9	15.7
Community college diploma	7.7	10.2	11.3	12.3	11.8	11.5	12.4
University degree	6.3	8.5	10.2	11.0	11.3	9.8	10.1
Employment rates:							
All non-student youths	73.2	69.1	68.1	67.9	68.1	69.6	69.2
0-8 years	42.1	37.1	40.3	35.6	36.2	35.5	33.8
Some high school	57.5	52.9	49.6	48.1	48.5	49.8	50.8
High school diploma	77.6	72.7	72.0	71.7	72.1	74.0	72.6
Some post-secondary	79.7	76.6	74.3	73.5	74.7	74.3	74.2
Trade certificate	81.0	76.6	76.5	77.6	76.2	78.3	77.4
Community college diploma	88.1	85.3	83.4	83.0	82.0	82.9	81.9
University degree	89.7	87.2	86.8	84.5	84.2	85.4	85.2

Source: Labour Force Survey

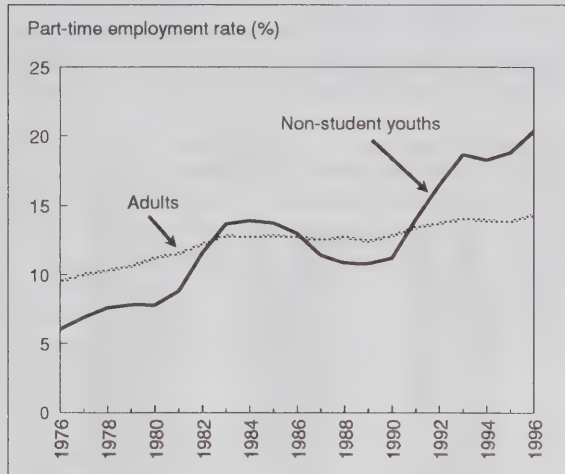
The school to work transition: job quality

Are youths who have left school finding good jobs? Part-time jobs are generally thought of as inferior to full-time employment because they typically have fewer benefits, lower wage rates and less job security. Over the last twenty years, an increasing number of youths who have finished school have had to turn to part-time employment. In the late 1970's and early 1980's, the number of part-time jobs for non-student youths more than doubled. Then, from 1985 to 1990 it dropped, only to rise again in the 1990's.

- By 1996, 20% of all non-student employment was part-time, the highest it has ever been. Back in 1976, the part-time employment rate was only 6%. The growth in the part-time employment rate was stronger than that of adults. In 1976, the non-student part-time employment rate was 39% below that of adults. Twenty years later, it was 37% higher.

Chart 27

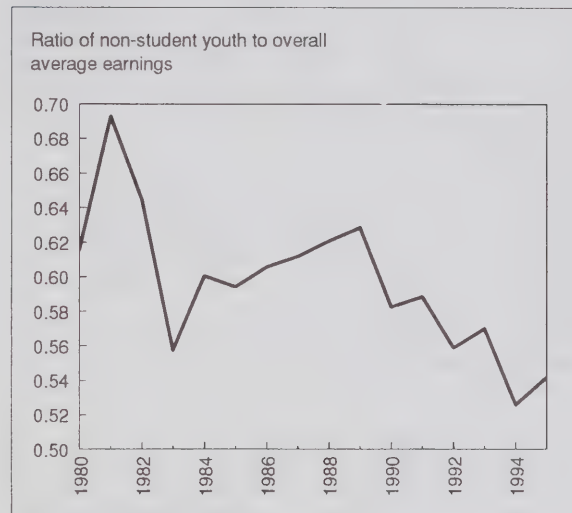
Part-time employment is becoming more common



Source: Labour Force Survey. The months of May through August are excluded from the annual average

Chart 28

Non-student youths are earning less and less compared to adults



Source: Survey of Consumer Finances

Related to the increased incidence of part-time work, the average earnings of non-student youths have fallen in recent years.

- According to data from the Survey of Consumer Finances, youths who have left school made an average of \$11,000 per year in 1990, adjusted for inflation. This fell steadily to \$9,400 by 1995.
- Youths who have left school have always earned less than adults, likely the result of less work experience. However, from 1980 to 1995, non-student youths lost ground to the general population. In 1989, non-student youths made \$63 for every \$100 dollars earned by all those of working age. By 1995, that had fallen to \$54.

There are three possible reasons for the growing inequality of annual earnings. Either non-student youths are working fewer weeks per year, fewer hours per week or their hourly wage has fallen, or some combination of the three. In a recent study, it was found that relative hourly wages were the most significant cause of the earning differential between youths and adults.³

Table 17

Employment by usual hours worked per week, non-student youths, October and November average

	1980	1990	1996	Difference from 96 to:	
				1980	1990
	%				
% of non-student youths usually working:					
1-14 hours	1.7	1.9	3.7	2.0	1.8
15-29 hours	5.4	8.1	14.0	8.6	5.9
30-40 hours	76.5	72.6	65.1	-11.4	-7.5
41-49 hours	8.2	8.3	8.1	-0.1	-0.2
50+ hours	8.3	9.0	9.1	0.8	0.1

Source: Labour Force Survey

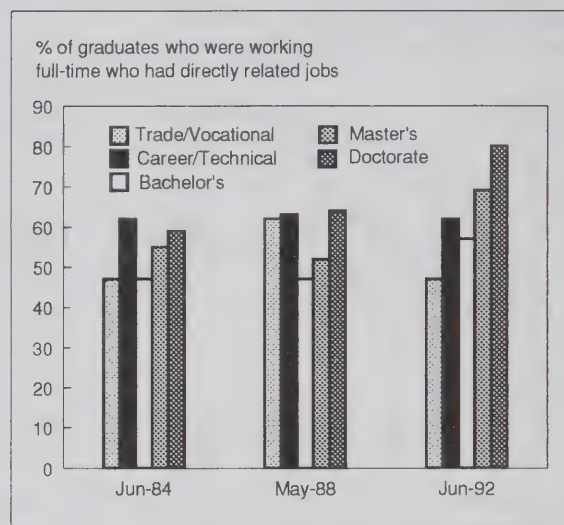
Although a smaller contributor to the decline in youth's relative earnings, hours worked per week was also found to be important. As the part-time employment rate has increased, there has been a corresponding drop in the number of hours worked per week by non-student youths.

- The number of hours worked by non-student youths has become more polarized, with a greater increase in the proportion of non-students youths working shorter than longer hours. Compared to 1980, there was a greater proportion of non-student youths who were working 1 to 29 hours per week. Meanwhile, some of those who do find full-time work are working longer as indicated by the increase in the proportion of non-student youths are working more than 50 hours each week.

There are certain aspects of job quality that are less obvious than part-time work, annual earnings and hours worked. Take, for example, the relationship between the skills obtained at school and those used on the job. In 1984, 1986 and 1992, the majority of post-secondary graduates felt it important that they find employment that was related to their schooling.⁴ Because of the desired qualities of a strong education/job relationship, post-secondary graduates with stronger relationships can be assumed to have had a more successful transition.

Chart 29

More university graduates are working in jobs that are directly related to their education



Source: 1984, 1988 and 1992 National Graduates Survey

When youths find full-time jobs, what is the likelihood that there would be a direct link between what was learned at school and the skills used at work?

- Between 1984 and 1992 (the latest data available), there appears to have been a strengthening of the education/job relationship for university graduates, while trade/vocational and career/technical graduates had little change in their education/job relationship. Two years after graduation, 57% of bachelor's graduates had a direct relationship between school and work in 1992, compared to 47% in 1984.

The school to work transition: Summary

Despite an improved education/job relationship for university graduates working full-time, there is evidence of an increasingly complex and difficult school to work transition. With more youths combining school and work and delaying full-fledged entry into the workforce, the school to work transition now takes 8 years, when in the early 1980's it took 6 years.

Once they leave school, youths are having a more difficult time entering the labour market than before. Over the 1990's, the non-student youth unemployment rate has increased while the employment rate has fallen slightly. When they do find a job, non-student youths are much more likely than in previous years to be working part-time. The increased incidence of part-time work has probably contributed to falling annual earnings.

With such evidence, it appears that the school to work transition has grown more complex and difficult over time.

Notes

- 1 Human Resources Development Canada and Statistics Canada, *1992 Adult Education and Training Survey*, (Education, Tourism and Culture Division, Statistics Canada 1995), pg.1; and in interview with Robert Couillard, Centre for Education Statistics for 1993 data.
- 2 Organization for Economic Development and Cooperation, *1996 Education at a Glance*, Paris, Chapter 3, page 4.
- 3 Garnett Picot, *Working Time, Wages and Earnings Inequality in Canada, 1981-93*, (Business and Labour Market Analysis Division, 1996), pg.16. Presented at the Conference on "Changes in Working Time", June 13-15, Statistics Canada, Ottawa.
- 4 Employment and Immigration Canada and Statistics Canada, *The Class of 82 Revisited*, (Education, Culture and Tourism Division, Statistics Canada 1987), pg. 60 for 1984 data; Human Resources Development Canada and Statistics Canada, *The Class of 86 Revisited*, (Education, Culture and Tourism Division, Statistics Canada 1996), pgs 55-56 for 1988 data; and Human Resources Development Canada and Statistics Canada, *The Class of 90*, (Centre for Education Statistics, Statistics Canada 1997), pg. 51 for 1992 data.

Definitions, data sources and survey methodology

Definitions

Adult – People 25 years of age and older.

Attendance Rate – Percentage of 15-24 year olds attending school.

Adult Education – Denotes all educational processes followed by adults, whatever the content, level and method, which supplement or replace initial education. This may include part-time enrolment in evening schools, correspondence schools and so on. Training offered may be of a credit or non-credit nature and could be taken for job-related or personal interest reasons.

Career/technical – Level of education where the programs are designed to prepare a student to enter an occupation upon completion of the program at an occupational level between that of the university-trained professional and the skilled trades person. Secondary school completion or equivalent is a normal prerequisite for entry. These programs require at least one school year of 24 weeks or more for completion but more commonly two or three years and sometimes longer. One-year programs lead to a certificate and the longer ones to a diploma.

Earnings – Wages and salaries and/or net income from self-employment.

Education/Job Relationship – The National Graduates Surveys and their respective follow-up surveys categorized working graduates into: a) "Directly Related"; b) "Partly Related"; and c) "Unrelated" jobs. The determination of the education/job relationship was based on the answers to two questions. Respondents were asked, "was the education program you completed in 1986 intended to prepare you for this job?" and "In this job, did you use any of the skills acquired from the educational program you completed in 1986?" Replies of yes/yes to these questions implied a directly related job, no/yes or yes/no implied a partly related job while a no/no response meant the job had no relationship to the graduate's education.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Employment Rate – (employment/population ratio) Number of employed persons expressed as a percentage of the population 15 years of age and over. The

employment rate for a particular group (age, sex, marital status, province, etc.) is the number employed in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Job Search – Search methods include: checked with public employment agency, private employment agency, union, employers directly, friends or relatives, placed or answered ads, looked at job ads, other methods.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of Education – Highest level of schooling completed.

Moonlighting – Term used to describe multiple job holders (ie. someone who is "moonlighting" holds more than one job).

Part-time/Full-time – Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Part-time Employment Rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Participation Rate – Total labour force expressed as a percentage of the population aged 15 years and over. The participation rate for a particular group (for example, youths aged 15-24) is the labour force in that group expressed as a percentage of the population for that group.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Post-Secondary – There are a number of post-secondary education categories: 1) some post-secondary; 2) trades certificate or diploma from a vocational or apprenticeship training; 3) non-university certificate or diploma from a community college, CEGEP, school of nursing, etc.; 4) university certificate below bachelors degree; 5) bachelors degree; and 6) university degree or certificate above bachelors degree.

Returning Students – Since a majority of students are not attending school during the summer, supplementary questions are asked from May to August to identify those who are on summer break so that their labour market situation can be monitored. Youths (aged 15 to 24) are given the status of returning student if they reported that they were attending school full-time in the previous March and intend to return to school full-time in the fall. Information is also available for those who were full-time students in the previous March but do not intend to return to school full-time or are unsure of their intentions.

School – any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

Student – Students are those who were attending an educational establishment (either full-time or part-time).

Trade/vocational – The trade/vocational level refers to skilled trade programs lasting 3 to 12 months that lead to a diploma or certificate offered by a recognized community college, secondary school, technical or vocational school or college, school of nursing or similar institution. Excluded are apprenticeship, basic training and skill development programs.

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Unemployment Rate – Number of unemployed persons expressed as a percentage of the labour force. The unemployment rate for a particular group (age, sex, marital status, etc.) is the number unemployed in that group expressed as a percentage of the labour force for that group.

Usual Hours Worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. For the self-employed and for unpaid family workers, usual hours refer to the number

of hours usually worked by the respondent in a typical week, regardless of whether they were paid.

Youths – Individuals aged 15-24 years of age.

Data Sources

Labour Force Update: Youths and the Labour Market used much unpublished data, which are available on a cost-recovery basis. However, it also relied on data and ideas found in the following publications:

Labour Force Survey

The Labour Force, Statistics Canada Catalogue 71-001-XPB

Labour Force Information, Statistics Canada Catalogue 71-001-PPB

Historical Labour Force Statistics, Statistics Canada Catalogue 71-201 Annual

Labour Force Annual Averages, Statistics Canada Catalogue 71-220 Annual

Labour Force Historical Review CD-ROM

Education Division

1992 Adult Education and Training Survey, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, July 1995

Education in Canada, Statistics Canada, Catalogue 81-229 Annual

The Class of 82 Revisited, Employment and Immigration Canada and Statistics Canada, 1989

The Class of 86 Revisited, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, 1996

The Class of 90, Human Resources Development Canada and Statistics Canada, 1996

Other Publications

Education at a Glance, 1996, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris, 1997

Population Projections, Statistics Canada Catalogue no. 91-520.

Working Time, Wages and Earnings Inequality in Canada by Garnet Picot, Statistics Canada, Business and Labour Market Analysis Division, 1996. Presented at Conference on "Changes in Working Time", June 13-15, Statistics Canada, Ottawa.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The sample size has been 52,350 households since July

1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 18
Labour Force Characteristics of Youths, by age and sex, selected years, Canada

		Population	Labour Force	Employed	Unemployment	Participation rate	Unemployment rate	Employment rate
			thousands				%	
Both sexes								
15 to 24	1981	4,775.7	3,267.9	2,840.0	427.9	68.4	13.1	59.5
	1983	4,636.9	3,094.5	2,486.1	608.5	66.7	19.7	53.6
	1989	4,011.5	2,833.8	2,516.9	316.9	70.6	11.2	62.7
	1993	3,938.0	2,502.1	2,060.5	441.7	63.5	17.7	52.3
	1996	3,951.3	2,430.9	2,039.6	391.3	61.5	16.1	51.6
15 to 19	1981	2,326.3	1,301.5	1,090.6	211.0	55.9	16.2	46.9
	1983	2,158.3	1,119.0	871.0	248.0	51.8	22.2	40.4
	1989	1,889.6	1,108.6	964.1	144.5	58.7	13.0	51.0
	1993	1,904.2	951.2	761.2	190.0	50.0	20.0	40.0
	1996	1,961.5	928.7	741.9	186.8	47.3	20.1	37.8
20 to 24	1981	2,449.4	1,966.4	1,749.4	217.0	80.3	11.0	71.4
	1983	2,478.5	1,975.6	1,615.1	360.5	79.7	18.2	65.2
	1989	2,121.9	1,725.2	1,552.8	172.4	81.3	10.0	73.2
	1993	2,033.9	1,551.0	1,299.3	251.7	76.3	16.2	63.9
	1996	1,989.8	1,502.2	1,297.7	204.5	75.5	13.6	65.2
Men								
15 to 24	1981	2,413.3	1,756.7	1,511.7	244.9	72.8	13.9	62.6
	1983	2,353.1	1,642.3	1,278.4	363.9	69.8	22.2	54.3
	1989	2,033.9	1,493.0	1,309.6	183.4	73.4	12.3	64.4
	1993	1,998.3	1,309.4	1,045.1	264.3	65.5	20.2	52.3
	1996	2,009.6	1,275.3	1,052.4	222.9	63.5	17.5	52.4
15 to 19	1981	1,184.7	692.3	575.4	116.9	58.4	16.9	48.6
	1983	1,104.1	587.3	445.9	141.4	53.2	24.1	40.4
	1989	963.0	583.5	499.1	84.4	60.6	14.5	51.8
	1993	973.3	494.1	384.3	109.9	50.8	22.2	39.5
	1996	1,004.5	483.0	378.8	104.2	48.1	21.6	37.7
20 to 24	1981	1,228.6	1,064.4	936.4	128.0	86.6	12.0	76.2
	1983	1,249.0	1,055.0	832.6	222.5	84.5	21.1	66.7
	1989	1,070.9	909.5	810.6	99.0	84.9	10.9	75.7
	1993	1,025.1	815.3	660.8	154.5	79.5	18.9	64.5
	1996	1,005.1	792.3	673.6	118.7	78.8	15.0	67.0
Women								
15 to 24	1981	2,362.4	1,511.2	1,328.2	183.0	64.0	12.1	56.2
	1983	2,283.8	1,452.2	1,207.6	244.6	63.6	16.8	52.9
	1989	1,977.6	1,340.8	1,207.2	133.6	67.8	10.0	61.0
	1993	1,939.7	1,192.7	1,015.4	177.3	61.5	14.9	52.3
	1996	1,941.7	1,155.6	987.2	168.4	59.5	14.6	50.8
15 to 19	1981	1,141.6	609.2	515.2	94.0	53.4	15.4	45.1
	1983	1,054.2	531.7	425.1	106.6	50.4	20.1	40.3
	1989	926.6	525.1	465.0	60.1	56.7	11.4	50.2
	1993	930.9	457.1	377.0	80.1	49.1	17.5	40.5
	1996	957.0	445.7	363.1	82.6	46.6	18.5	37.9
20 to 24	1981	1,220.8	902.0	813.1	89.0	73.9	9.9	66.6
	1983	1,229.5	920.5	782.5	138.0	74.9	15.0	63.6
	1989	1,051.0	815.7	742.2	73.4	77.6	9.0	70.6
	1993	1,008.8	735.6	638.4	97.2	72.9	13.2	63.3
	1996	984.7	710.0	624.1	85.8	72.1	12.1	63.4

Source: STC, Labour Force Survey

Appendix

Table 19

Labour Force Characteristics of Youths by Province, selected years

		Population	Labour Force	Employed	Unemploy- ment	Participa- tion rate	Unemploy- ment rate	Employ- ment rate
			thousands				%	
Newfoundland	1981	116.6	60.1	45.7	14.4	51.5	23.9	39.2
	1983	116.3	57.9	39.8	18.1	49.8	31.3	34.2
	1989	107.2	52.9	40.4	12.6	49.4	23.7	37.7
	1993	102.1	46.3	31.9	14.4	45.3	31.1	31.3
	1996	90.5	40.3	28.6	11.7	44.5	29.0	31.6
Prince Edward Island	1981	23.4	14.6	11.9	2.8	62.5	18.8	50.7
	1983	23.1	14.7	11.8	2.9	63.8	19.6	51.2
	1989	20.3	13.9	11.2	2.6	68.1	18.8	55.3
	1993	19.8	13.0	10.1	2.9	66.1	22.4	51.3
	1996	20.0	13.4	10.9	2.5	67.0	18.7	54.5
Nova Scotia	1981	160.9	99.8	82.9	16.9	62.0	17.0	51.5
	1983	159.2	96.1	75.2	21.0	60.4	21.8	47.2
	1989	139.8	92.0	78.3	13.7	65.8	14.9	56.0
	1993	132.3	80.4	62.1	18.4	60.8	22.8	46.9
	1996	127.5	74.7	60.4	14.3	58.6	19.1	47.4
New Brunswick	1981	137.7	80.1	64.9	15.2	58.2	19.0	47.1
	1983	134.1	76.2	57.6	18.5	56.8	24.3	43.0
	1989	117.7	73.1	59.2	13.8	62.1	18.9	50.3
	1993	113.7	66.8	53.4	13.4	58.8	20.1	47.0
	1996	108.1	61.6	49.9	11.7	57.0	19.0	46.2
Quebec	1981	1,291.9	813.7	673.0	140.8	63.0	17.3	52.1
	1983	1,219.0	748.5	579.3	169.2	61.4	22.6	47.5
	1989	981.9	655.5	569.6	85.9	66.8	13.1	58.0
	1993	952.7	554.9	447.9	107.0	58.2	19.3	47.0
	1996	967.8	553.7	449.0	104.7	57.2	18.9	46.4
Ontario	1981	1,669.8	1,190.0	1,044.6	145.4	71.3	12.2	62.6
	1983	1,655.5	1,165.0	958.8	206.2	70.4	17.7	57.9
	1989	1,517.5	1,127.4	1,038.2	89.2	74.3	7.9	68.4
	1993	1,479.7	970.1	796.9	173.2	65.6	17.9	53.9
	1996	1,468.0	921.2	777.9	143.3	62.8	15.6	53.0
Manitoba	1981	186.5	134.2	120.1	14.1	72.0	10.5	64.4
	1983	184.4	130.0	110.0	20.0	70.5	15.4	59.7
	1989	160.9	117.7	103.4	14.3	73.1	12.2	64.2
	1993	153.4	106.3	89.8	16.5	69.3	15.5	58.5
	1996	150.0	104.2	90.9	13.3	69.5	12.8	60.6
Saskatchewan	1981	180.5	123.8	112.8	11.0	68.6	8.9	62.5
	1983	177.8	124.5	107.0	17.6	70.0	14.1	60.2
	1989	145.1	97.8	85.9	11.9	67.4	12.2	59.2
	1993	135.1	87.7	75.1	12.5	64.9	14.3	55.6
	1996	138.0	88.7	78.0	10.8	64.3	12.2	56.5
Alberta	1981	493.5	377.9	352.8	25.1	76.6	6.6	71.5
	1983	471.6	340.9	285.0	55.8	72.3	16.4	60.4
	1989	379.0	273.5	243.9	29.6	72.2	10.8	64.3
	1993	378.0	257.4	220.6	36.8	68.1	14.3	58.4
	1996	383.5	264.4	232.1	32.3	68.9	12.2	60.5
British Columbia	1981	514.8	373.7	331.4	42.3	72.6	11.3	64.4
	1983	496.0	340.8	261.6	79.2	68.7	23.2	52.7
	1989	442.1	330.1	286.8	43.3	74.7	13.1	64.9
	1993	471.4	319.1	272.6	46.6	67.7	14.6	57.8
	1996	497.7	308.6	261.8	46.8	62.0	15.2	52.6

Source: STC, Labour Force Survey

Table 20

Number and percentage of youths attending school by age, sex and type of school, Canada, Oct. to Dec. Avg.

	Both sexes			Men			Women		
	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96
School attendance (in thousands)									
15-24	2,066.9	2,391.8	324.9	1,026.7	1,193.9	167.2	1,040.2	1,197.9	157.7
15-16	694.7	768.6	73.9	352.7	392.2	39.5	342	376.4	34.4
17-19	793.2	885.4	92.2	392.1	444.3	52.2	401.1	441.1	40
20-24	579	737.7	158.7	281.9	357.4	75.5	297.1	380.3	83.2
Percentage of youths attending: (%)									
All schools									
15-24	51.9	60.4	8.5	50.9	59.3	8.4	53.0	61.6	8.6
15-16	95.9	96.5	0.6	95.4	96.1	0.8	96.4	96.9	0.4
17-19	68.3	75.5	7.2	66.4	74.0	7.7	70.3	77.1	6.8
20-24	27.7	37.1	9.4	26.7	35.6	8.9	28.6	38.6	10.0
High school									
15-24	28.4	32.4	3.9	29.0	33.4	4.4	27.9	31.4	3.5
15-16	94.0	94.7	0.7	93.4	94.8	1.3	94.7	94.7	0.0
17-19	36.3	41.1	4.8	38.7	43.5	4.8	33.9	38.6	4.7
Community college/CEGEP									
15-24	10.1	11.7	1.7	9.3	11.2	1.9	10.8	12.3	1.5
17-19	17.7	18.9	1.2	15.8	17.1	1.3	19.7	20.9	1.1
20-24	8.8	11.8	3.0	8.4	12.0	3.6	9.1	11.5	2.4
University									
15-24	12.1	14.2	2.0	11.4	12.6	1.1	12.9	15.8	2.9
17-19	12.0	12.6	0.6	9.7	10.9	1.2	14.5	14.4	-0.1
20-24	16.4	20.7	4.3	16.4	18.6	2.3	16.4	22.8	6.4
Other educational institutions									
15-24	1.3	2.2	0.8	1.2	2.1	0.9	1.4	2.2	0.7
17-19	2.2	2.9	0.7	2.2	2.5	0.3	2.2	3.2	1.0
20-24	1.2	2.3	1.2	1.0	2.5	1.5	1.3	2.2	0.8

Appendix

Table 21
Number & percentage of youths attending school by sex, province & type of school, Oct. to Dec. Avg.

	Both sexes			Men			Women		
	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96
School attendance (in thousands)									
Canada	2,066.9	2,391.8	324.9	1,026.7	1,193.9	167.2	1,040.2	1,197.9	157.7
Newfoundland	54.3	52.2	-2.1	27.5	26.3	-1.2	26.8	25.9	-0.9
Prince Edward Island	9.8	10.8	1.0	4.7	5.1	0.4	5.1	5.7	0.6
Nova Scotia	71.6	77.1	5.5	36.7	39.5	2.8	34.9	37.5	2.6
New Brunswick	57.7	58.3	0.6	28.3	29.4	1.1	29.4	28.9	-0.5
Quebec	503.9	599.6	95.7	242.5	291.3	48.8	261.4	308.3	46.9
Ontario	819.3	945.5	126.2	409.3	478.8	69.5	410.0	466.7	56.7
Manitoba	77.3	80.5	3.2	39.5	38.7	-0.8	37.8	41.8	4.0
Saskatchewan	73.0	76.1	3.1	36.0	38.9	2.9	37.0	37.2	0.2
Alberta	184.9	206.5	21.6	95.2	102.8	7.6	89.6	103.7	14.1
British Columbia	215.2	285.2	70.0	107.0	143.1	36.1	108.2	142.1	33.9
Percentage of youths attending									
Newfoundland – All schools	51.1	58.9	7.7	50.9	58.3	7.4	51.3	59.4	8.1
High school	31.6	30.7	-1.0	32.8	31.5	-1.3	30.5	29.8	-0.6
Community College	7.3	9.8	2.5	7.0	10.4	3.4	7.7	9.2	1.5
University	11.2	16.8	5.6	10.2	14.9	4.7	12.3	18.8	6.5
Prince Edward Island – All schools	49.0	54.0	5.0	46.1	51.5	5.4	52.0	56.4	4.4
High school	30.0	30.5	0.5	30.4	32.3	1.9	28.6	28.7	0.1
Community College	4.0	7.5	3.5	3.9	6.1	2.1	4.1	8.9	4.8
University	14.5	15.5	1.0	11.8	13.1	1.4	17.3	17.8	0.5
Nova Scotia – All schools	51.8	60.9	9.1	52.8	61.5	8.7	50.7	60.1	9.4
High school	32.0	34.8	2.9	32.8	36.8	4.0	31.1	32.9	1.7
Community College	4.4	6.3	1.9	4.6	6.7	2.1	4.2	5.9	1.7
University	13.7	18.6	4.9	13.2	17.0	3.7	14.2	20.4	6.1
New Brunswick – All schools	49.5	54.5	5.0	48.2	53.8	5.6	50.9	55.2	4.3
High school	29.6	30.8	1.2	29.6	32.1	2.4	29.4	29.4	0.0
Community College	5.0	6.3	1.3	5.1	5.5	0.4	4.8	7.3	2.4
University	13.8	16.6	2.7	12.8	15.6	2.8	14.9	17.6	2.7
Quebec – All schools	51.9	61.8	9.9	49.2	59.0	9.8	54.6	64.8	10.1
High school	21.9	26.9	5.0	21.6	27.9	6.3	22.1	25.8	3.7
Community College	17.2	19.3	2.1	16.1	17.9	1.8	18.4	20.9	2.5
University	11.3	12.5	1.3	9.9	9.7	-0.2	12.7	15.5	2.8
Ontario – All schools	54.4	64.4	10.0	53.5	64.1	10.6	55.2	64.6	9.4
High school	32.9	37.2	4.3	33.5	38.5	5.0	32.2	35.8	3.6
Community College	8.0	10.3	2.3	7.2	10.5	3.3	8.9	10.2	1.3
University	12.7	15.2	2.5	12.2	13.8	1.7	13.2	16.5	3.3
Manitoba – All schools	48.6	53.7	5.1	48.8	50.9	2.1	48.5	56.7	8.3
High school	28.3	30.0	1.7	30.5	28.8	-1.7	25.9	31.1	5.2
Community College	4.6	4.6	0.0	4.3	3.3	-1.0	4.9	6.0	1.1
University	13.5	17.1	3.6	12.5	16.8	4.4	14.4	17.4	3.0

Table 21 – Concluded

Number & percentage of youths attending school by sex, province & type of school, Oct. to Dec. Avg.

	Both sexes			Men			Women		
	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96	1989	1996	Change 89 to 96
Saskatchewan – All schools	51.5	54.9	3.4	50.1	55.0	5.0	52.9	54.7	1.8
High school	30.1	32.8	2.7	30.0	33.9	3.9	30.2	31.6	1.4
Community College	4.0	4.2	0.2	3.2	4.2	1.0	4.9	4.1	-0.7
University	14.6	16.7	2.1	14.3	15.7	1.4	14.9	17.8	2.9
Alberta – All schools	49.0	53.3	4.3	50.0	51.9	1.9	48.0	54.8	6.8
High school	26.6	30.6	4.0	27.7	31.2	3.5	25.5	30.0	4.5
Community College	8.8	8.9	0.1	8.5	6.9	-1.6	9.1	11.0	1.9
University	12.3	11.7	-0.6	12.2	12.1	-0.2	12.3	11.2	-1.1
British Columbia – All schools	48.7	56.9	8.2	47.9	56.3	8.3	49.5	57.5	8.0
High school	26.7	31.0	4.4	27.4	31.5	4.1	25.9	30.5	4.6
Community College	10.2	10.5	0.3	9.5	10.9	1.4	11.0	10.1	-0.9
University	9.9	12.5	2.7	9.5	10.5	1.0	10.3	14.7	4.4

Appendix

Table 22
Labour Market Characteristics of Students in July, by Province, Selected Years

		Population	Labour Force	Employed	Unem- ployed	Not in the Labour Force	Participa- tion rate	Unemploy- ment rate	Employ- ment rate
				thousands				%	
Canada	1981	1,797.5	1,228.2	1,087.3	140.9	569.2	68.3	11.5	60.5
	1983	1,814.8	1,198.8	980.0	218.8	615.9	66.1	18.3	54.0
	1989	1,841.4	1,415.1	1,272.7	142.4	426.4	76.8	10.1	69.1
	1993	2,119.8	1,449.5	1,173.6	275.9	670.3	68.4	19.0	55.4
	1996	2,102.0	1,341.5	1,094.1	247.5	760.4	63.8	18.4	52.1
Newfoundland	1981	34.2	16.8	12.3	4.5	17.4	49.1	26.9	35.9
	1983	40.9	17.4	11.5	5.8	23.5	42.5	33.6	28.2
	1989	49.9	30.9	25.3	5.6	19.0	62.0	18.0	50.8
	1993	50.4	29.9	20.5	9.4	20.5	59.3	20.4	40.7
	1996	47.7	24.4	19.5	5.0	23.2	51.4	20.3	40.9
Prince Edward Island	1981	10.0	7.6	6.8	0.9	2.4	76.4	11.5	67.7
	1983	9.2	7.0	6.3	0.8	2.1	76.9	11.1	68.3
	1989	9.7	8.4	7.6	0.8	1.3	86.5	9.0	78.8
	1993	10.1	8.5	7.5	1.0	1.6	84.2	11.8	74.3
	1996	10.1	8.3	7.3	1.1	1.7	83.2	13.1	72.3
Nova Scotia	1981	62.7	39.4	34.4	5.0	23.3	62.9	12.7	54.9
	1983	68.0	40.7	32.0	8.7	27.3	59.9	21.3	47.1
	1989	65.8	47.5	40.2	7.3	18.4	72.1	15.4	61.0
	1993	67.9	46.4	36.5	9.9	21.4	68.3	21.3	53.8
	1996	69.2	46.3	37.3	9.0	23.0	66.9	19.4	53.9
New Brunswick	1981	52.3	31.0	26.6	4.4	21.3	59.3	14.2	50.9
	1983	52.0	32.3	25.7	6.5	19.7	62.1	20.2	49.5
	1989	53.5	38.1	32.3	5.8	15.4	71.3	15.3	60.4
	1993	57.9	41.4	32.6	8.8	16.5	71.5	21.3	56.3
	1996	54.1	36.4	30.7	5.8	17.6	67.5	15.9	56.7
Quebec	1981	495.3	296.2	259.4	36.9	199.1	59.8	12.4	52.4
	1983	477.9	265.9	207.2	58.7	212.1	55.6	22.1	43.3
	1989	449.0	324.7	291.8	32.9	124.3	72.3	10.1	65.0
	1993	559.2	348.3	288.4	59.9	210.9	62.3	17.2	51.6
	1996	522.5	312.1	243.5	68.6	210.4	59.7	22.0	46.6
Ontario	1981	691.5	516.8	455.2	61.6	174.6	74.7	11.9	65.8
	1983	715.1	531.9	446.3	85.6	183.2	74.4	16.1	62.4
	1989	763.9	623.1	581.3	41.8	140.8	81.6	6.7	76.1
	1993	829.7	594.1	473.1	121.0	235.5	71.6	20.4	57.0
	1996	842.4	556.0	456.0	100.0	286.4	66.0	18.0	54.1
Manitoba	1981	68.3	50.4	45.7	4.7	17.9	73.8	9.3	66.9
	1983	68.8	47.6	41.3	6.4	21.2	69.2	13.3	60.0
	1989	66.1	48.4	41.7	6.7	17.7	73.2	13.8	63.1
	1993	75.3	55.6	46.1	9.5	19.7	73.8	17.1	61.2
	1996	65.8	46.8	40.2	6.6	19.0	71.1	14.1	61.1
Saskatchewan	1981	61.7	43.7	39.8	3.9	18.0	70.8	8.9	64.5
	1983	60.5	41.3	36.4	4.9	19.2	68.3	12.0	60.1
	1989	61.6	44.2	38.6	5.5	17.4	71.8	12.6	62.7
	1993	65.8	44.7	38.8	5.8	21.1	67.8	13.0	59.0
	1996	63.5	43.5	38.3	5.2	20.0	68.5	12.0	60.3
Alberta	1981	145.1	104.6	97.1	7.5	40.6	72.0	7.1	66.9
	1983	138.3	93.7	77.8	15.8	44.6	67.7	16.9	56.3
	1989	152.4	118.1	104.1	14.0	34.3	77.5	11.9	68.3
	1993	178.4	132.2	107.6	24.6	46.1	74.1	18.6	60.3
	1996	181.4	126.5	103.1	23.5	54.9	69.8	18.6	56.8
British Columbia	1981	176.4	121.7	110.1	11.6	54.7	69.0	9.5	62.4
	1983	184.1	121.1	95.6	25.5	63.0	65.8	21.1	51.9
	1989	169.6	131.7	109.7	22.0	37.9	77.7	16.7	64.7
	1993	225.3	148.3	122.5	25.8	77.0	65.8	17.4	54.4
	1996	245.4	141.1	118.2	22.9	104.5	57.5	16.2	48.2

Table 23

Labour Force Characteristics of Non-Student Youths 15-24 Years Old, by Province, Selected Years

		Popu- lation	Labour Force	Employed	Employed part-time	Unem- ployed	Participa- tion rate	Unemploy- ment rate	Employ- ment rate
		thousands				%			
Newfoundland	1981	75.7	50.6	37.2	3.1	13.3	66.8	26.3	49.1
	1983	71.4	47.3	30.6	4.3	16.6	66.2	35.1	42.9
	1989	52.4	37.1	26.9	3.5	10.2	70.8	27.5	51.3
	1993	46.1	30.7	20.1	5.1	10.6	66.6	34.5	43.6
	1996	38.5	26.1	17.3	5.1	8.8	67.8	33.7	44.9
Prince Edward Island	1981	12.9	10.1	7.6	1.0	2.5	78.3	24.8	58.9
	1983	12.9	10.3	7.7	1.2	2.6	79.8	25.2	59.7
	1989	10.4	8.7	6.3	0.9	2.4	83.7	27.6	60.6
	1993	8.3	7.3	5	1.0	2.3	88.0	31.5	60.2
	1996	8.9	7.9	6	1.1	1.9	88.8	24.1	67.4
Nova Scotia	1981	92.6	72.6	57.6	6.3	15	78.4	20.7	62.2
	1983	85.9	68.7	51.4	7.4	17.4	80.0	25.3	59.8
	1989	67.9	57.2	46.7	5.7	10.5	84.2	18.4	68.8
	1993	55.4	46.2	33.8	6.9	12.5	83.4	27.1	61.0
	1996	52.3	42.5	33.2	9.1	9.3	81.3	21.9	63.5
New Brunswick	1981	80.3	59.2	45.9	5.1	13.3	73.7	22.5	57.2
	1983	76.9	55.6	39.7	6.8	15.9	72.3	28.6	51.6
	1989	59.9	48.3	37.4	5.0	10.9	80.6	22.6	62.4
	1993	52.2	41.6	32.2	6.0	9.4	79.7	22.6	61.7
	1996	50.8	39.0	30.6	6.8	8.3	76.8	21.3	60.2
Quebec	1981	741.2	618.9	494.9	45.7	124.0	83.5	20.0	66.8
	1983	684.1	557.6	416.4	59.5	141.2	81.5	25.3	60.9
	1989	488.1	414.7	350.9	38.1	63.7	85.0	15.4	71.9
	1993	362.4	297.7	231.4	41.2	66.4	82.1	22.3	63.9
	1996	372.5	304.8	235.7	47.4	69.1	81.8	22.7	63.3
Ontario	1981	884.7	783.0	677.2	60.0	105.8	88.5	13.5	76.5
	1983	850.8	753.9	605.9	76.5	148.0	88.6	19.6	71.2
	1989	702.6	632.1	578.0	47.7	54.1	90.0	8.6	82.3
	1993	559.1	484.0	388.2	74.5	95.8	86.6	19.8	69.4
	1996	530.9	455.6	379.4	78.3	76.1	85.8	16.7	71.5
Manitoba	1981	108.0	94.2	83.1	6.7	11.0	87.2	11.7	76.9
	1983	105.1	90.6	75.1	9.3	15.6	86.2	17.2	71.5
	1989	83.7	73.8	62.9	8.3	10.9	88.2	14.8	75.1
	1993	70.1	59.9	50.2	9.5	9.7	85.4	16.2	71.6
	1996	70.7	61.0	52.2	11.1	8.9	86.3	14.6	73.8
Saskatchewan	1981	107.8	89.7	80.3	7.3	9.4	83.2	10.5	74.5
	1983	108.4	92.7	77.3	10.9	15.4	85.5	16.6	71.3
	1989	73.7	62.7	53.6	8.4	9.1	85.1	14.5	72.7
	1993	61.0	51.5	42.5	9.3	9	84.4	17.5	69.7
	1996	63.8	54.3	47.8	9.0	6.5	85.1	12.0	74.9
Alberta	1981	330.1	293.4	270.7	16.3	22.7	88.9	7.7	82.0
	1983	295.1	260.2	214.3	25.3	45.9	88.2	17.6	72.6
	1989	196.1	171.6	150.6	18.2	21.0	87.5	12.2	76.8
	1993	173.6	151.4	128.3	23.0	23.1	87.2	15.3	73.9
	1996	174.8	156.8	139.6	23.6	17.1	89.7	10.9	79.9
British Columbia	1981	314.8	270.9	236.0	23.5	34.8	86.1	12.8	75.0
	1983	289.4	244.3	179.6	30.5	64.7	84.4	26.5	62.1
	1989	234.3	211.3	181.7	25.3	29.7	90.2	14.1	77.6
	1993	226.2	195.5	164.9	28.0	30.6	86.4	15.7	72.9
	1996	215.8	181.6	151.2	30.8	30.4	84.2	16.7	70.1

Tableau 23

Caractéristiques de la population active des jeunes non-étudiants âgés de 15 à 24 ans, selon la province, pour certaines années

	Emploi à temps partiel	Chômage	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
	milliers				%
Terre-Neuve					
1981	37,2	3,1	13,3	66,8	49,1
1983	30,6	4,3	16,6	66,2	42,9
1989	26,9	3,5	10,2	70,8	51,3
1993	20,1	5,1	10,6	66,6	43,6
1996	17,3	5,1	10,6	67,8	44,9
Ile-du-Prince-Édouard					
1981	10,1	1,0	2,5	78,3	58,9
1983	10,3	1,2	2,6	79,8	59,7
1989	8,7	0,9	2,4	83,7	60,6
1993	7,3	1,0	2,3	88,0	60,2
1996	7,9	1,1	1,9	88,8	67,4
Nouvelle-Écosse					
1981	72,6	6,3	15	78,4	62,2
1983	68,7	7,4	17,4	80,0	59,8
1989	57,2	5,7	10,5	84,2	68,8
1993	46,2	6,9	12,5	83,4	61,0
1996	42,5	9,1	9,3	81,3	63,5
Nouveau-Brunswick					
1981	80,3	5,1	13,3	73,7	57,2
1983	76,9	6,8	15,9	72,3	51,6
1989	59,9	5,0	10,9	80,6	62,4
1993	52,2	6,0	9,4	79,7	61,7
1996	50,8	6,8	8,3	76,8	60,2
Québec					
1981	741,2	45,7	124,0	83,5	66,8
1983	684,1	59,5	141,2	81,5	60,9
1989	488,1	38,1	63,7	85,0	71,9
1993	362,4	41,2	66,4	82,1	63,9
1996	372,5	47,4	69,1	81,8	63,3
Ontario					
1981	884,7	67,2	105,8	88,5	76,5
1983	850,8	76,5	148,0	88,6	71,2
1989	702,6	47,7	54,1	90,0	82,3
1993	559,1	74,5	95,8	86,6	69,4
1996	530,9	78,3	76,1	85,8	71,5
Manitoba					
1981	108,0	6,7	11,0	87,2	76,9
1983	105,1	9,3	15,6	86,2	71,5
1989	83,7	8,3	10,9	88,2	75,1
1993	70,1	9,5	9,7	85,4	71,6
1996	70,7	11,1	8,9	86,3	73,8
Saskatchewan					
1981	107,8	7,3	9,4	83,2	74,5
1983	108,4	10,9	15,4	85,5	71,3
1989	73,7	8,4	9,1	85,1	72,7
1993	61,0	9,3	9	84,4	69,7
1996	63,8	9,0	6,5	85,1	74,9
Alberta					
1981	330,1	16,3	22,7	88,9	82,0
1983	295,1	25,3	45,9	88,2	72,6
1989	196,1	18,2	21,0	87,5	76,8
1993	173,6	23,0	23,1	87,2	73,9
1996	174,8	23,6	17,1	89,7	79,9
Colombie-Britannique					
1981	314,8	23,5	34,8	86,1	75,0
1983	289,4	30,5	64,7	84,4	62,1
1989	234,3	25,3	29,7	90,2	77,6
1993	226,2	28,0	30,6	86,4	72,9
1996	215,8	30,8	30,4	84,2	70,1

—

[illegible]

Tableau 21 – fin
Taux de fréquentation scolaire selon le sexe et la province, moyennes d'octobre à décembre

	Les deux sexes			Hommes			Femmes		
	1989	1996 de 89 à 96	Variation de 89 à 96	1989	1996 de 89 à 96	Variation de 89 à 96	1989	1996 de 89 à 96	Variation de 89 à 96
Manitoba – Ensemble des établissements	48,6	53,7	5,1	48,8	50,9	2,1	56,7	48,5	-8,3
École secondaire	28,3	30,0	1,7	30,5	28,8	-1,7	31,1	25,9	-5,2
Collège communautaire	4,6	4,6	0,0	4,3	3,3	-1,0	6,0	4,9	-1,1
Université	13,5	17,1	3,6	12,5	16,8	4,4	17,4	14,4	-3,0
Saskatchewan – Ensemble des établissements	51,5	54,9	3,4	50,1	55,0	5,0	54,7	52,9	-1,8
École secondaire	30,1	32,8	2,7	30,0	33,9	3,9	31,6	30,2	-1,4
Collège communautaire	4,0	4,2	0,2	3,2	4,2	1,0	4,1	4,9	-0,7
Université	14,6	16,7	2,1	14,3	15,7	1,4	17,8	14,9	-2,9
Alberta – Ensemble des établissements	49,0	53,3	4,3	50,0	51,9	1,9	54,8	48,0	-6,8
École secondaire	26,6	30,6	4,0	27,7	31,2	3,5	30,0	25,5	-4,5
Collège communautaire	8,8	8,9	0,1	8,5	6,9	-1,6	11,0	9,1	-1,9
Université	12,3	11,7	-0,6	12,2	12,1	-0,2	11,2	12,3	-1,1
Colombie-Britannique – Ensemble des établissements	48,7	56,9	8,2	47,9	56,3	8,3	57,5	49,5	-8,0
École secondaire	26,7	31,0	4,4	27,4	31,5	4,1	30,5	25,9	-4,6
Collège communautaire	10,2	10,5	0,3	9,5	10,9	1,4	10,1	11,0	-0,9
Université	9,9	12,5	2,7	9,5	10,5	1,0	14,7	10,3	-4,4

Tableau 21
Taux de fréquentation scolaire selon le sexe et la province, moyennes d'octobre à décembre

Fréquentation scolaire (en milliers)	Les deux sexes			Hommes			Femmes		
	Variation			Variation			Variation		
	1989	1996	de 89 à 96	1989	1996	de 89 à 96	1989	1996	de 89 à 96
Canada	2 066,9	2 391,8	324,9	1 026,7	1 193,9	167,2	1 040,2	1 197,9	157,7
Terre-Neuve	54,3	52,2	-2,1	27,5	26,3	-1,2	26,8	25,9	-0,9
Ile-du-Prince-Édouard	9,8	10,8	1,0	4,7	5,1	0,4	5,1	5,7	0,6
Nouvelle-Écosse	71,6	77,1	5,5	36,7	39,5	2,8	34,9	37,5	2,6
Nouveau-Brunswick	57,7	58,3	0,6	28,3	29,4	1,1	29,4	28,9	-0,5
Québec	503,9	599,6	95,7	242,5	291,3	48,8	261,4	308,3	46,9
Ontario	819,3	945,5	126,2	409,3	478,8	69,5	410,0	466,7	56,7
Manitoba	77,3	80,5	3,2	39,5	38,7	-0,8	37,8	41,8	4,0
Saskatchewan	73,0	76,1	3,1	36,0	38,9	2,9	37,0	37,2	0,2
Alberta	184,9	206,5	21,6	95,2	102,8	7,6	89,6	103,7	14,1
Colombie-Britannique	215,2	285,2	70,0	107,0	143,1	36,1	108,2	142,1	33,9
Pourcentage de jeunes qui fréquentent :									
Terre-Neuve – Ensemble des établissements	51,1	58,9	7,7	50,9	58,3	7,4	51,3	59,4	8,1
École secondaire	31,6	30,7	-1,0	32,8	31,5	-1,3	30,5	29,8	-0,6
Collège communautaire	7,3	9,8	2,5	7,0	10,4	3,4	7,7	9,2	1,5
Université	11,2	16,8	5,6	10,2	14,9	4,7	12,3	18,8	6,5
Ile-du-Prince-Édouard – Ensemble des établissements	49,0	54,0	5,0	46,1	51,5	5,4	52,0	56,4	4,4
École secondaire	30,0	30,5	0,5	30,4	32,3	1,9	28,6	28,7	0,1
Collège communautaire	4,0	7,5	3,5	3,9	6,1	2,1	4,1	8,9	4,8
Université	14,5	15,5	1,0	11,8	13,1	1,4	17,3	17,8	0,5
Nouvelle-Écosse – Ensemble des établissements	51,8	60,9	9,1	52,8	61,5	8,7	50,7	60,1	9,4
École secondaire	32,0	34,8	2,9	32,8	36,8	4,0	31,1	32,9	1,7
Collège communautaire	4,4	6,3	1,9	4,6	6,7	2,1	4,2	5,9	1,7
Université	13,7	18,6	4,9	13,2	17,0	3,7	14,2	20,4	6,1
Nouveau-Brunswick – Ensemble des établissements	49,5	54,5	5,0	48,2	53,8	5,6	50,9	55,2	4,3
École secondaire	29,6	30,8	1,2	29,6	32,1	2,4	29,4	29,4	0,0
Collège communautaire	5,0	6,3	1,3	5,1	5,5	0,4	4,8	7,3	2,4
Université	13,8	16,6	2,7	12,8	15,6	2,8	14,9	17,6	2,7
Québec – Ensemble des établissements	51,9	61,8	9,9	49,2	59,0	9,8	54,6	64,8	10,1
École secondaire	21,9	26,9	5,0	21,6	27,9	6,3	22,1	25,8	3,7
Collège communautaire	17,2	19,3	2,1	16,1	17,9	1,8	18,4	20,9	2,5
Université	11,3	12,5	1,3	9,9	9,7	-0,2	12,7	15,5	2,8
Ontario – Ensemble des établissements	54,4	64,4	10,0	53,5	64,1	10,6	55,2	64,6	9,4
École secondaire	32,9	37,2	4,3	33,5	38,5	5,0	32,2	35,8	3,6
Collège communautaire	8,0	10,3	2,3	7,2	10,5	3,3	8,9	10,2	1,3
Université	12,7	15,2	2,5	12,2	13,8	1,7	13,2	16,5	3,3

Tableau 20
Nombre et pourcentage de jeunes fréquentant l'école selon l'âge, le sexe et le genre d'établissement, Canada, moyennes d'octobre à décembre

Les deux sexes			Hommes			Femmes		
Variation de 89 à 96			Variation de 89 à 96			Variation de 89 à 96		
1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989	1996	1989
(en milliers)								
15 à 24	2 066,9	2 391,8	324,9	1 026,7	1 193,9	167,2	1 040,2	157,7
15 à 16	694,7	768,6	73,9	352,7	392,2	39,5	342	34,4
17 à 19	793,2	885,4	92,2	392,1	444,3	52,2	401,1	40
20 à 24	579	737,7	158,7	281,9	357,4	75,5	297,1	83,2
Pourcentage de jeunes qui fréquentent :								
Ensemble des établissements								
15 à 24	51,9	60,4	8,5	50,9	59,3	8,4	53,0	8,6
15 à 16	95,9	96,5	0,6	95,4	96,1	0,8	96,4	0,4
17 à 19	68,3	75,5	7,2	66,4	74,0	7,7	70,3	6,8
20 à 24	27,7	37,1	9,4	26,7	35,6	8,9	28,6	10,0
École secondaire								
15 à 24	28,4	32,4	3,9	29,0	33,4	4,4	27,9	3,5
15 à 16	94,0	94,7	0,7	93,4	94,8	1,3	94,7	0,0
17 à 19	36,3	41,1	4,8	38,7	43,5	4,8	33,9	4,7
Collège communautaire/CEGEP								
15 à 24	10,1	11,7	1,7	9,3	11,2	1,9	10,8	1,5
17 à 19	17,7	18,9	1,2	15,8	17,1	1,3	19,7	1,1
20 à 24	8,8	11,8	3,0	8,4	12,0	3,6	9,1	2,4
Université								
15 à 24	12,1	14,2	2,0	11,4	12,6	1,1	12,9	2,9
17 à 19	12,0	12,6	0,6	9,7	10,9	1,2	14,5	-0,1
20 à 24	16,4	20,7	4,3	16,4	18,6	2,3	16,4	6,4
Autres établissements d'enseignement								
15 à 24	1,3	2,2	0,8	1,2	2,1	0,9	1,4	0,7
17 à 19	2,2	2,9	0,7	2,2	2,5	0,3	2,2	1,0
20 à 24	1,2	2,3	1,2	1,0	2,5	1,5	1,3	0,8

Tableau 19

Caractéristiques de la population active des jeunes selon la province pour certaines années

	Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Population active	Emploi	Chômage	Taux d'activité	Taux de chômage	Taux d'emploi
	milliers								
	%								
Terre-Neuve	1981	116,6	60,1	45,7	14,4	11,7	51,5	23,9	39,2
	1983	116,3	57,9	39,8	18,1	12,6	49,8	31,3	34,2
	1989	107,2	52,9	40,4	31,9	14,4	49,4	23,7	37,7
	1993	102,1	46,3	31,9	14,4	11,7	45,3	31,1	31,3
	1996	90,5	40,3	28,6	11,7	11,7	44,5	29,0	31,6
	1981	23,4	14,6	11,9	2,8	2,8	62,5	18,8	50,7
	1983	23,1	14,7	11,8	2,9	2,9	63,8	19,6	51,2
Île-du-Prince-Édouard	1989	20,3	13,9	11,2	2,6	2,6	68,1	18,8	55,3
	1993	19,8	13,0	10,1	2,9	2,9	66,1	22,4	51,3
	1996	20,0	13,4	10,9	2,5	2,5	67,0	18,7	54,5
	1981	160,9	99,8	82,9	16,9	16,9	62,0	17,0	51,5
	1983	159,2	96,1	75,2	21,0	21,0	60,4	21,8	47,2
	1989	139,8	92,0	78,3	13,7	13,7	65,8	14,9	56,0
	1993	132,3	80,4	62,1	18,4	18,4	60,8	22,8	46,9
Nouveau-Brunswick	1996	127,5	74,7	60,4	14,3	14,3	58,6	19,1	47,4
	1981	137,7	80,1	64,9	15,2	15,2	58,2	19,0	47,1
	1983	134,1	76,2	57,6	18,5	18,5	56,8	24,3	43,0
	1989	117,7	73,1	59,2	13,8	13,8	62,1	18,9	50,3
	1993	113,7	66,8	53,4	13,4	13,4	58,8	20,1	47,0
	1996	108,1	61,6	49,9	11,7	11,7	57,0	19,0	46,2
	1981	1 291,9	813,7	673,0	140,8	140,8	63,0	17,3	52,1
Québec	1983	1 219,0	748,5	579,3	169,2	169,2	61,4	22,6	47,5
	1989	981,9	655,5	569,6	85,9	85,9	66,8	13,1	58,0
	1993	952,7	554,9	447,9	107,0	107,0	58,2	19,3	47,0
	1996	967,8	553,7	449,0	104,7	104,7	57,2	18,9	46,4
	1981	1 669,8	1 190,0	1 044,6	145,4	145,4	71,3	12,2	62,6
	1983	1 655,5	1 165,0	958,8	206,2	206,2	70,4	17,7	57,9
	1989	1 517,5	1 127,4	1 038,2	89,2	89,2	74,3	7,9	68,4
Ontario	1993	1 479,7	970,1	796,9	173,2	173,2	65,6	17,9	53,9
	1996	1 468,0	921,2	777,9	143,3	143,3	62,8	15,6	53,0
	1981	186,5	134,2	120,1	14,1	14,1	72,0	10,5	64,4
	1983	184,4	130,0	110,0	20,0	20,0	70,5	15,4	59,7
	1989	160,9	117,7	103,4	14,3	14,3	73,1	12,2	64,2
	1993	153,4	106,3	89,8	16,5	16,5	69,3	15,5	58,5
	1996	150,0	104,2	90,9	13,3	13,3	69,5	12,8	60,6
Manitoba	1981	180,5	123,8	112,8	11,0	11,0	68,6	8,9	62,5
	1983	177,8	124,5	107,0	17,6	17,6	70,0	14,1	60,2
	1989	145,1	97,8	85,9	11,9	11,9	67,4	12,2	59,2
	1993	135,1	87,7	75,1	12,5	12,5	64,9	14,3	55,6
	1996	138,0	88,7	78,0	10,8	10,8	64,3	12,2	56,5
	1981	493,5	377,9	352,8	25,1	25,1	76,6	6,6	71,5
	1983	471,6	340,9	285,0	55,8	55,8	72,3	16,4	60,4
Alberta	1989	379,0	273,5	243,9	29,6	29,6	72,2	10,8	64,3
	1993	378,0	257,4	220,6	36,8	36,8	68,1	14,3	58,4
	1996	383,5	264,4	232,1	32,3	32,3	68,9	12,2	60,5
	1981	514,8	373,7	331,4	42,3	42,3	72,6	11,3	64,4
	1983	496,0	340,8	261,6	79,2	79,2	68,7	23,2	52,7
	1989	442,1	330,1	286,8	43,3	43,3	74,7	13,1	64,9
	1993	471,4	319,1	272,6	46,6	46,6	67,7	14,6	57,8
Colombie-Britannique	1996	497,7	308,6	261,8	46,8	46,8	62,0	15,2	52,6

Source : Enquête sur la population active

Tableau 18
Caractéristiques de la population active des jeunes selon l'âge et le sexe pour certaines années, Canada

Taux d'emploi	Taux de chômage	Taux d'activité	Chômage	Emploi	Population active	Population	milliers	%
---------------	-----------------	-----------------	---------	--------	-------------------	------------	----------	---

Les deux sexes								
Hommes								
1981	2 413,3	1 756,7	1 511,7	244,9	72,8	13,9	62,6	59,5
1983	2 353,1	1 642,3	1 278,4	363,9	69,8	22,3	54,3	51,6
1988	2 033,9	1 493,0	1 309,6	183,4	73,4	12,3	64,4	62,7
1993	1 998,3	1 309,4	1 045,1	264,3	65,5	20,2	52,3	52,3
1996	2 009,6	1 275,3	1 052,4	222,9	63,5	17,5	52,4	51,6
Femmes								
1981	1 184,7	692,3	575,4	116,9	58,4	16,9	48,6	45,1
1983	1 104,1	587,3	445,9	141,4	53,2	24,1	40,4	40,3
1988	963,0	583,5	499,1	84,6	60,6	14,5	51,8	50,2
1993	973,3	494,1	384,3	109,9	50,8	22,2	39,5	40,5
1996	1 004,5	483,0	378,8	104,2	48,1	21,6	37,7	37,9
1981	1 228,6	1 064,4	936,4	128,0	86,6	12,0	76,2	70,6
1983	1 249,0	1 055,0	832,6	222,5	84,5	21,1	66,7	63,3
1988	1 070,9	909,5	810,6	99,0	84,9	10,9	75,7	73,9
1993	1 025,1	815,3	660,8	154,5	79,5	18,9	64,5	63,6
1996	1 005,1	792,3	673,6	118,7	78,8	15,0	67,0	63,4

Source : Enquête sur la population active

de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinquièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtes des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant leurs réponses à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Division de l'éducation

L'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes, 1992, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, juillet 1995

L'éducation au Canada, Statistique Canada, n° 81-229 au catalogue
La promotion de 1982 : second regard, Emploi et Immigration Canada et Statistique Canada, 1989
La promotion de 1986 : second regard, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, 1996

La promotion de 1990 : second regard, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, 1996

Autres sources

Projections démographiques, Statistique Canada, n° 91-520 au catalogue

Regards sur l'éducation, 1996, Organisation de la coopération et du développement économique, Paris, 1997

Working Time, Wages and Earnings Inequality in Canada, de Garnet Picot, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, 1996. Présenté à la conférence intitulée «Changes in Working Time», tenue du 13 au 15 juin 1996, Statistique Canada, Ottawa

Méthodologie de l'Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins

Professionnel/technique – À la fin de ces programmes, l'étudiant peut exercer une profession qui se situe à un niveau entre celui du professionnel formé dans une université et celui de l'ouvrier spécialisé. Le diplôme d'études secondaires, ou l'équivalent, est normalement une condition d'admission. Ces programmes durent au moins un an et comptent 24 semaines de cours ou plus, le plus souvent, ils sont échelonnés sur deux ou trois ans et parfois même davantage. Les programmes d'un an mènent à l'obtention d'un certificat, tandis que les plus longs mènent à l'obtention d'un diplôme.

Recherche d'emploi – Les méthodes de recherche d'emploi possibles sont les suivantes: s'est adressé(e) à un bureau de placement public, à un bureau de placement privé, à un syndicat, directement à des employeurs, à des amis ou des parents, a fait paraître une annonce dans un journal ou a répondu à des annonces, a consulté les annonces d'offres d'emploi, a utilisé d'autres méthodes.

Scolarité/lien avec l'emploi – La définition du lien entre la formation et l'emploi est fondée sur deux questions de l'Enquête nationale auprès des diplômés. Le lien comporte trois niveaux: a) lien direct, b) lien partiel et c) pas de lien. Les catégories ont été définies selon les réponses aux deux questions suivantes: «Est-ce que le programme scolaire que vous avez suivi en 1986 vous préparait à votre emploi actuel?» et «Dans votre emploi, est-ce que vous avez utilisé les habiletés acquises dans votre programme d'études de 1986?». Une réponse affirmative aux deux questions impliquait un emploi directement relié, une réponse affirmative accompagnée d'une réponse négative impliquait un emploi partiellement relié alors qu'une réponse négative aux deux questions signifiait que l'emploi n'avait aucun lien avec la formation.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux de fréquentation scolaire – Pourcentage de jeunes âgés de 15 à 24 ans qui fréquentent un établissement scolaire.

L'Enquête sur la population active

Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail a utilisé un grand nombre de données non publiées, lesquelles peuvent être disponibles conjointement avec des données et des idées provenant des publications suivantes :

Sources des données

Temps plein et temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Taux de temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées. Le taux de temps partiel pour un groupe donné (par exemple les femmes) correspond au pourcentage des femmes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des femmes occupées.

Taux d'emploi – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Information population active, Statistique Canada, n° 71-001-PPB au catalogue
Statistiques chronologiques sur la population active, Statistique Canada, n° 71-201 au catalogue
Moyennes annuelles de la population active, Statistique Canada, n° 71-220 au catalogue
Revue chronologique de la population active 1996, CD-ROM

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Définitions

Adulte – Personne âgée de 25 ans et plus.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines à moins d'avoir été mis à pied temporaire-ment, ou devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence.

Cumul d'emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

École – Tout établissement scolaire (primaire, secondaire, collège communautaire, CEGEP, université ou autre).

Éducation des adultes – L'éducation des adultes comprend tous les processus éducatifs suivis par des adultes, quels qu'en soient le contenu, le niveau et la méthode, qui complètent ou remplacent les études initiales. Il peut s'agir de cours à temps partiel suivis, le jour ou le soir, dans un établissement d'enseignement, de cours suivis par correspondance, etc. La formation peut comporter des cours à unités ou sans unités et peut être entreprise pour des raisons professionnelles ou par intérêt personnel.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail quelconque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Étudiant – Les étudiants sont des personnes qui vont à l'école, à plein temps ou à temps partiel.

Étudiant retournant – Parce que la plupart des étudiants ne vont pas à l'école au cours de l'été, des questions supplémentaires sont ajoutées à l'EPA de mai à août afin d'identifier ceux qui sont en congé, afin de suivre leur activité sur le marché du travail. Les jeunes de 15 à 24 ans sont définis comme retournants s'ils allaient à l'école à plein temps au mois de mars et s'ils ont indiqué qu'ils avaient l'intention de retourner à l'école à l'automne. Des données sont aussi disponibles pour ceux qui allaient à l'école à plein temps au mois de mars et n'avaient pas l'intention de retourner à l'école à l'automne.

Gains – Salaire et traitement et/ou revenu net provenant du travail autonome.

Heures habituelles – Les heures habituelles des employés comprennent les heures normalement payées ou mentionnées dans un contrat et ne comptent pas les heures supplémentaires rémunérées ou non. Chez les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, les heures habituelles comprennent les heures travaillées dans une semaine normale, qu'elles soient rémunérées ou non.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Métier – Le niveau métier correspond à un certificat ou diplôme obtenu à la suite d'un programme d'apprentissage de métier d'une durée de 3 à 12 mois. Ces programmes d'écoles professionnelles ou d'écoles de métier privées n'exigent pas toujours un diplôme d'études secondaires et le diplôme décerné est reconnu par un collège communautaire, une école secondaire, une école technique ou un autre établissement d'enseignement reconnu. Ce niveau exclut les programmes de perfectionnement et stages d'apprentissage de base.

Niveau de scolarité – Plus haut niveau d'instruction atteint.

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active – Population civile de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Postsecondaire – Il existe plusieurs catégories d'études postsecondaires : 1) études postsecondaires partielles; 2) certificat de métier ou autre diplôme obtenu à la suite d'une formation professionnelle ou d'un stage; 3) certificat non universitaire ou diplôme de collège ou de CEGEP, d'école normale, etc.; 4) certificat universitaire inférieur au baccalauréat; 5) baccalauréat; 6) diplôme universitaire supérieur au baccalauréat.

La transition entre les études et le marché du travail : résumé

Malgré l'amélioration du rapport entre les études et l'emploi chez les diplômés universitaires qui traversent la vie scolaire au marché du travail devient de plus en plus compliqué et difficile. Comme un plus grand nombre de jeunes conjuguent études et travail et retardent leur intégration définitive à la population active, la transition entre les études et le monde du travail s'étire maintenant sur huit ans, quand il en fallait seulement six au début des années 80.

Lorsqu'ils quittent l'école, les jeunes éprouvent en outre plus de difficultés qu'auparavant à pénétrer le marché du travail. Au cours des années 90, le taux de chômage chez les jeunes non-étudiants a augmenté, pendant que le taux d'emploi diminuait légèrement. Lorsqu'ils parviennent à trouver du travail, les jeunes non-étudiants sont beaucoup plus susceptibles qu'autrefois de travailler à temps partiel. La hausse du nombre d'emplois à temps partiel a probablement contribué à la chute des revenus annuels.

Tout compte fait, il semble bien que la transition entre les études et le marché du travail soit devenue plus compliquée et plus difficile avec le temps.

Notes

- 1 Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, *Enquête de 1992 sur l'éducation et la formation des adultes*, (Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Statistique Canada, 1995), p.1; données de 1993 tirées d'une entrevue avec Robert Couillard, du Centre des statistiques sur l'éducation.
- 2 Organisation de la coopération et du développement économique, 1996, *Regards sur l'éducation*, Paris, chapitre 3, page 44.
- 3 Garnett Picot, *Working Time, Wages and Earnings Inequality in Canada, 1981-93*, (Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, 1996), p.16. Présenté à la conférence intitulée «Changes in Working Time», tenue du 13 au 15 juin, Statistique Canada, Ottawa.
- 4 Emploi et immigration Canada et Statistique Canada, *La promotion de 1982 : second regard*, (Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Statistique Canada, 1987), p. 60, pour les données de 1984; Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, *La promotion de 1986 : second regard*, (Division de l'éducation, de la culture et du tourisme, Statistique Canada, 1996), pp. 55 et 56 pour les données de 1988; Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada, *La promotion de 1990*, (Centre des statistiques sur l'éducation, Statistique Canada, 1997), p. 51, pour les données de 1992.

Tableau 17
L'emploi chez les jeunes non-étudiants, selon le nombre habituel d'heures de travail par semaine, moyenne d'octobre et novembre

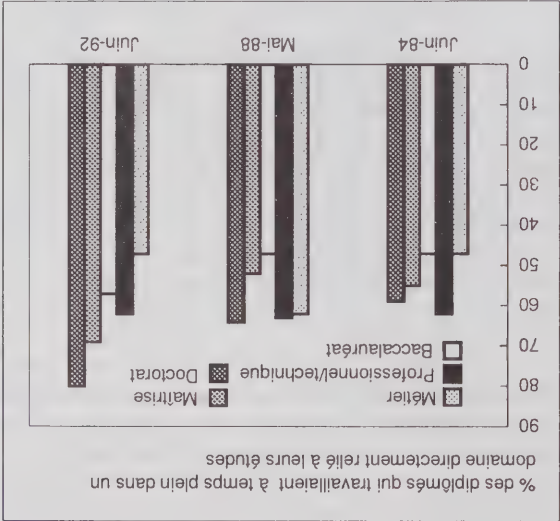
Différence entre 1996 et :	%			
	1980	1990	1996	1990
% de jeunes non-étudiants qui travaillaient habituellement :	1980	1990	1996	1990
	1,7	1,9	3,7	2,0
	1 à 4 heures	1,7	1,9	2,0
	5 à 29 heures	5,4	8,1	14,0
	30 à 40 heures	76,5	72,6	65,1
50 heures et plus	8,3	9,0	9,1	0,8
	8,2	8,3	8,1	-0,2
	41 à 49 heures	8,2	8,3	0,1

29 heures par semaine. Par contre, certains de ceux qui finissent par trouver un emploi à temps plein travaillaient aussi plus longtemps, comme on peut le constater en observant l'accroissement du pourcentage de jeunes non-étudiants qui travaillaient plus de 50 heures par semaine.

La qualité d'un emploi ne dépend pas seulement de facteurs aussi évidents que le travail à temps partiel, le salaire annuel ou le nombre d'heures de travail. Prenons, par exemple, l'utilisation en milieu de travail de compétences acquises pendant les études. En 1984, 1986 et 1992, la majorité des diplômés d'établissements postsecondaires pensaient qu'il était important de trouver un emploi qui avait un quelconque rapport avec leurs études. Puisqu'il est souhaitable de travailler autant que possible dans le domaine que l'on a choisi d'étudier, on peut penser que les diplômés du niveau postsecondaire qui ont trouvé du travail dans leur domaine d'études ont mieux réussi leur transition.

Lorsque les jeunes obtiennent un emploi à temps plein, dans quelle mesure y a-t-il un rapport direct entre cet emploi et les compétences qu'il ont acquises pendant leurs études?

Graphique 29
Les diplômés universitaires qui travaillent à temps plein sont plus nombreux à avoir un emploi dans un domaine qui se rapporte directement à leurs études



Source : Enquête nationale auprès des diplômés, 1984, 1988 et 1992

■ De 1984 à 1992 (données les plus récentes), il semble que le rapport études-emploi se soit renforcé pour les diplômés universitaires, tandis qu'il a peu changé pour les diplômés d'écoles de métiers ou techniques. En 1992, 57 % des titulaires du baccalauréat travaillaient directement dans leur domaine, deux ans après avoir obtenu leur diplôme, tandis que ce nombre était de 47 % en 1984.

Tableau 16
Taux de chômage et d'emploi chez les jeunes non-étudiants de 15 à 24 ans, selon le niveau de scolarité (moyenne annuelle calculée sur huit mois)

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
--	------	------	------	------	------	------	------

Taux de chômage	Tous les jeunes non-étudiants	0 à 8 ans	Études secondaires	partielles	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	diplômes	Certificat de métier	Diplôme d'études collégiales	Diplôme universitaire
%	17,8	32,2	34,4	29,1	24,9	30,2	33,4	33,3	31,9	30,7
	15,2	19,3	20,2	19,7	19,3	32,5	38,1	32,1	33,7	34,9
	17,6	19,3	17,6	19,3	17,6	16,7	16,2	15,1	14,9	15,7
	12,1	16,4	16,6	16,0	16,1	16,7	16,2	15,1	14,9	15,7
	7,7	10,2	11,3	12,3	11,8	11,5	12,4	12,4	11,5	12,4
	6,3	8,5	10,2	11,0	11,3	9,8	10,1	10,1	11,3	10,1

Taux d'emploi	Tous les jeunes non-étudiants	0 à 8 ans	Études secondaires	partielles	Diplôme d'études secondaires	Études postsecondaires	diplômes	Certificat de métier	Diplôme d'études collégiales	Diplôme universitaire
	73,2	69,1	68,1	67,9	68,1	69,6	69,2	73,2	73,2	73,2
	42,1	37,1	40,3	35,6	36,2	35,5	33,8	42,1	42,1	42,1
	57,5	52,9	49,6	48,1	48,5	49,8	50,8	57,5	57,5	57,5
	77,6	72,7	72,0	71,7	72,1	74,0	72,6	77,6	77,6	77,6
	79,7	76,6	74,3	73,5	74,7	74,3	74,2	79,7	79,7	79,7
	81,0	76,6	76,5	77,6	76,2	78,3	77,4	81,0	81,0	81,0
	88,1	85,3	83,4	83,0	82,0	82,9	81,9	88,1	88,1	88,1
	89,7	87,2	86,8	84,5	84,2	85,4	85,2	89,7	89,7	89,7

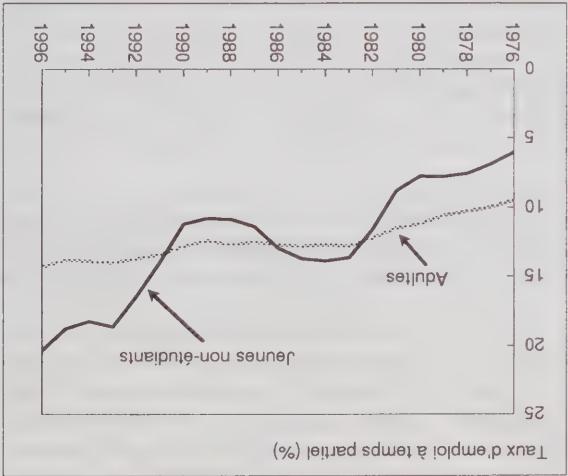
Source : Enquête sur la population active

combinaison de ces trois hypothèses. Une récente étude a permis de constater que l'écart des revenus entre les jeunes et les adultes était surtout tributaire des salaires horaires relatifs.

Même si le nombre d'heures de travail par semaine contribue de façon moins évidente à la baisse des revenus relatifs, ce n'est pas moins un facteur important. Pendant que le travail à temps partiel augmentait, on a observé une diminution du nombre d'heures travaillées par les jeunes non-étudiants.

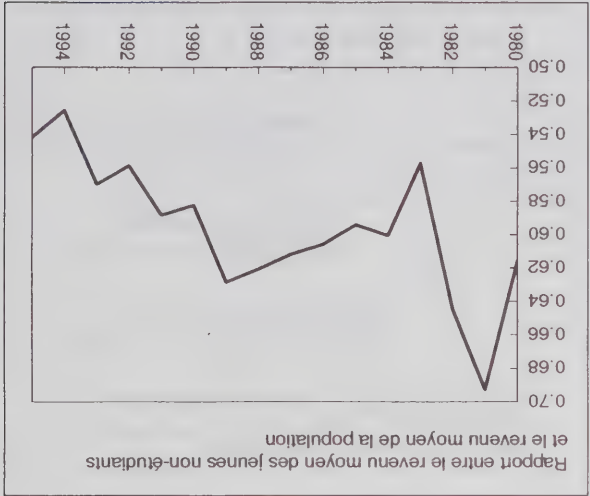
Le nombre d'heures travaillées par les jeunes non-étudiants s'est polarisé de plus en plus, car le pourcentage de jeunes non-étudiants dont la semaine de travail était moins longue a augmenté de façon plus importante que le pourcentage de jeunes non-étudiants dont la semaine de travail était plus longue. Les jeunes non-étudiants étaient proportionnellement plus nombreux qu'en 1980 à travailler de 1 à

Graphique 27
Les emplois à temps partiel sont de plus en plus nombreux



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

Graphique 28
Les jeunes non-étudiants gagnent de moins en moins par rapport aux adultes



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

La transition entre les études et le marché du travail : qualité des emplois

Les jeunes qui ont quitté l'école trouvent-ils des emplois de bonne qualité? Les emplois à temps partiel sont généralement moins cotés que les emplois à temps plein, car ils ont habituellement des avantages sociaux moins alléchants, des taux de rémunération inférieurs et moins de sécurité d'emploi. Au cours des vingt dernières années, de plus en plus de jeunes qui ont terminé leurs études ont dû se rabattre sur des emplois à temps partiel. À la fin des années 70 et au début des années 80, le nombre d'emplois à temps partiel chez les jeunes non-étudiants a plus que doublé. De 1985 à 1990, ce nombre a diminué pour augmenter encore au cours des années 90.

■ En 1996, 20 % de tous les emplois occupés par des jeunes non-étudiants étaient des emplois à temps partiel; ce niveau n'avait jamais été atteint auparavant. En 1976, le taux d'emploi à temps partiel atteignait seulement 6 %, mais la croissance de l'emploi à temps partiel chez les jeunes était plus forte que chez les adultes. En 1976, le taux d'emploi à temps partiel des jeunes non-étudiants était inférieur à celui des adultes dans une proportion de 39 %. Vingt ans plus tard, ce taux était supérieur de 37 %.

Conjointement à l'incidence accrue du travail à temps partiel, le revenu moyen des jeunes non-étudiants a diminué, ces dernières années.

■ Selon les données de l'Enquête sur les finances des consommateurs, les jeunes qui ont quitté l'école ont gagné en moyenne 11 000 dollars par année en 1990, après correction de l'inflation. Ce nombre a diminué progressivement pour atteindre 9 400 dollars en 1995.

■ Les jeunes qui ont quitté l'école ont toujours gagné moins que leurs collègues plus âgés, probablement parce qu'ils manquent d'expérience. Cependant, de 1980 à 1995, les jeunes non-étudiants ont perdu du terrain comparativement à l'ensemble de la population. En 1989, les jeunes non-étudiants gagnaient 63 dollars pour chaque tranche de 100 dollars gagnée par les adultes en âge de travailler. En 1995, ce nombre était passé à 54 dollars.

L'inégalité des revenus annuels pourrait dépendre de trois facteurs. Peut-être que chez les jeunes non-étudiants, le nombre de semaines de travail par année, le nombre d'heures de travail par semaine ou le salaire horaire sont inférieurs, ou encore que l'on assiste à une

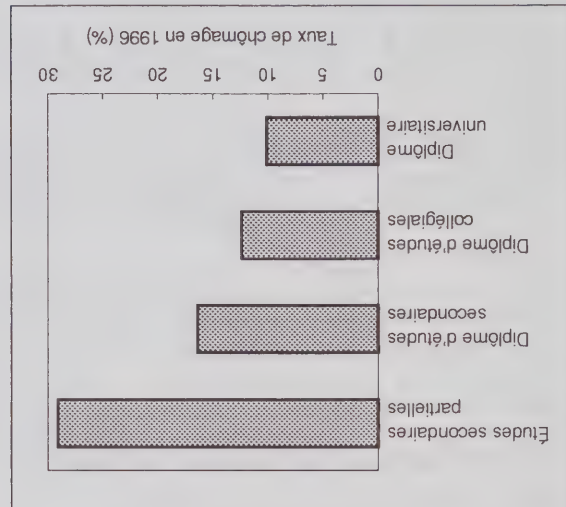
S'il n'en avait pas été ainsi, les problèmes que les jeunes non-étudiants éprouvent généralement sur le marché du travail auraient pu être pires, car plus le niveau de scolarité des jeunes non-étudiants est élevé, plus ils réussissent sur le marché du travail.

■ Le taux de chômage des jeunes non-étudiants qui avaient fait des études secondaires partielles (qui avaient fréquenté l'école secondaire sans obtenir leur diplôme) a atteint 29,1 % en 1996, mais il était de 10,1 % chez les jeunes non-étudiants qui possédaient un diplôme universitaire.

Entre-temps, le taux d'emploi des jeunes non-étudiants reflétait aussi le fait que le passage de la vie scolaire au marché du travail était plus difficile pour les jeunes dont le niveau de scolarité était inférieur.

■ Environ la moitié seulement des jeunes qui ont quitté l'école après avoir fait des études partielles au niveau secondaire travaillaient en 1996, contrairement à 85,2 % des diplômés universitaires. Tandis que 28,4 % de la population était inactive, les jeunes non-étudiants qui avaient fait des études secondaires partielles étaient, toutes proportions gardées, les moins nombreux à offrir leurs services sur le marché du travail.

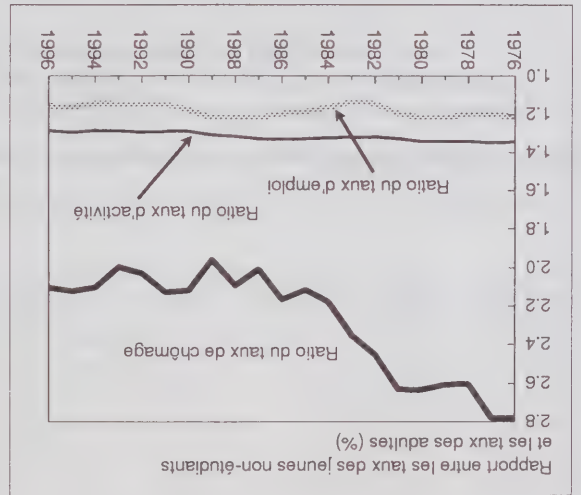
Graphique 26
Les études rapportent



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

Bien que le taux de chômage ait augmenté chez les jeunes et que le taux d'emploi ait fléchi légèrement au cours des années 90, c'était aussi la tendance générale de l'ensemble de la population canadienne. Si l'on examine, pour les années 90, les ratios des taux de chômage et d'emploi des jeunes non-étudiants par rapport à ceux des adultes, le ratio des taux de chômage est demeuré inchangé tandis que le ratio des taux d'emploi a légèrement fléchi.

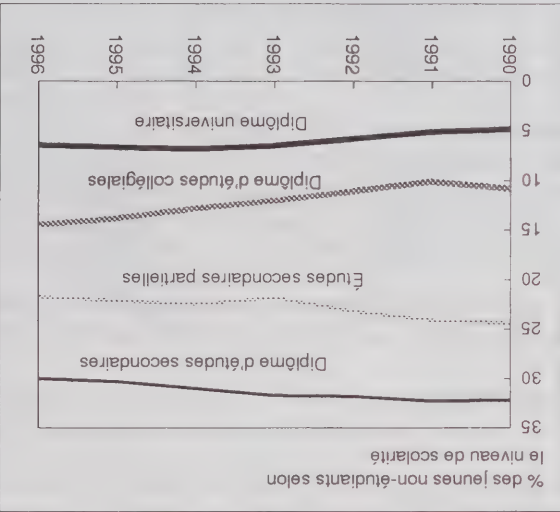
Graphique 24
La situation du marché du travail n'est pas plus reluisante pour les adultes que pour les jeunes non-étudiants au cours des années 90



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

À plus long terme, le ratio du taux d'emploi des jeunes non-étudiants par rapport à celui des adultes est demeuré passablement stable (près de 1,2), mais le rapport à celui des adultes a baissé considérablement depuis 1976, lorsqu'il avait atteint 2,8. Néanmoins, avec un ratio actuel de 2,1, le taux de chômage des jeunes non-étudiants demeure plus de deux fois supérieur à celui des adultes.

Graphique 25
Les jeunes sont mieux scolarisés lorsqu'ils quittent l'école



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

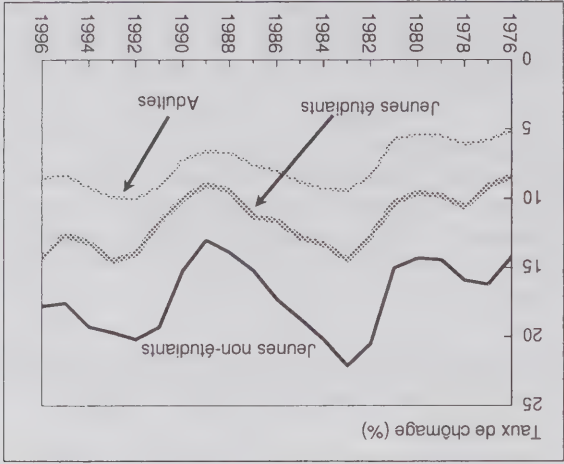
Comme nous l'avons signalé précédemment, les jeunes ne sont jamais restés aux études aussi longtemps. Par conséquent, le niveau de scolarité des jeunes qui ont quitté l'école est plus élevé qu'auparavant. En 1990, par exemple, 32 % des 15 à 24 ans qui avaient quitté l'école avaient fait, tout au plus, des études de niveau secondaire. En 1996, ce chiffre a reculé à 30 %. Parallèlement, le pourcentage de jeunes qui possédaient un diplôme d'études collégiales est passé de 11 % à 15 %, alors que la proportion de jeunes diplômés universitaires passait de 5 % à 6 %. (Comme les études universitaires durent généralement plus longtemps que celles des autres niveaux d'étude, bon nombre de jeunes plus avancés en âge étaient toujours aux études.)

Tableau 15
Jeunes aux études et sur le marché du travail
(moyenne établie sur huit mois)

	1984	1986	1988	1990	1992	1994	1996
% des jeunes qui :							
Ne travaillaient pas	30	30	29	30	36	38	39
Travaillaient pendant leurs études	15	18	21	22	22	22	21
N'étaient pas aux études et travaillaient	37	38	37	35	29	28	28
N'étaient pas aux études et ne travaillaient pas	17	15	12	13	13	13	12
Début de la transition études-travail (âge)	16	15	15	15	16	16	16
Fin de la transition études-travail (âge)	21	21	21	22	23	23	23
Durée de la période de transition (en années)	6	7	7	8	8	8	8

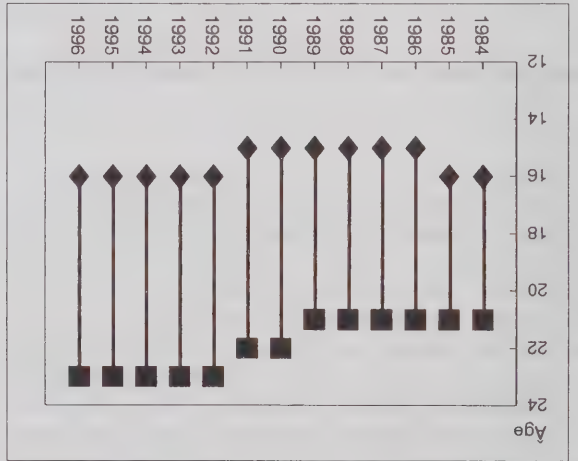
Source : Enquête sur la population active

Graphique 23
Le taux de chômage des jeunes non-étudiants
demeure élevé dans les années 90



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

Graphique 22
La transition entre les études et le marché du travail prend davantage de temps



* L'âge de départ de la transition entre les études et le marché du travail correspond au premier âge auquel moins de 75 % des jeunes ne travaillent pas. La fin de la période de transition correspond au premier âge auquel plus de 50 % des jeunes ont cessé leurs études.

Source : Enquête sur la population active.

La transition entre les études et le marché du travail : situation sur le marché du travail

Pour bien comprendre le phénomène de la transition entre les études et le marché du travail au Canada, il faut connaître non seulement le processus de transition lui-même, mais aussi comment les jeunes se débrouillent une fois qu'ils ont quitté l'école. En sachant si les jeunes qui ont quitté l'école ont trouvé de l'emploi et en déterminant le genre d'emploi qu'ils ont déniché, il est possible de se faire une idée de la façon dont les jeunes réussissent leur transition vers le marché du travail.

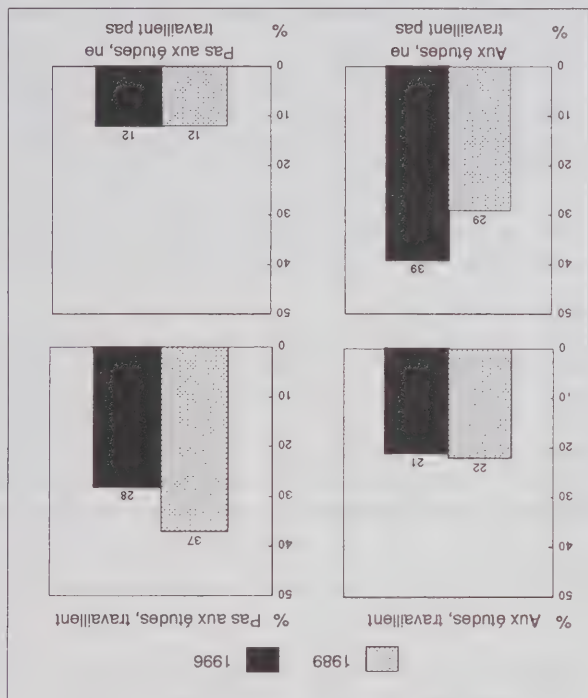
Si l'on étudie le taux de succès des jeunes non-étudiants pendant un certain temps, il semble que la transition études-travail soit devenue plus difficile à réussir, ces dernières années.

■ Au début de la décennie, le taux de chômage des jeunes non-étudiants se situait à 15,2 %, mais il a ensuite atteint un sommet de 20,2 % en 1992 pour retomber à 17,8 % en 1996. Entre-temps, le taux d'emploi est passé de 73,2 % en 1990 à 69,2 % en 1996.

où la plupart des jeunes ont cessé d'étudier sans travailler à l'âge auquel la majorité d'entre eux travaillaient sans étudier². Si l'on s'appuie sur cette définition, il est clair qu'au Canada la période de transition s'est allongée au cours des dernières années.

■ Il y a douze ans, la période de transition s'étalait sur six ans. Deux ans plus tard, elle passait à sept ans, quand les jeunes commencèrent à conjoindre travail et études à un âge plus précoce. Depuis 1990, la transition prend huit ans, car les jeunes retardent de plus en plus leur entrée définitive sur le marché du travail en poursuivant ou en prolongeant leurs études. À l'heure actuelle, la période de transition entre les études et le marché du travail s'étend de l'âge de 16 ans à l'âge de 23 ans.

Graphique 21
L'activité des jeunes change par rapport aux études et au travail



Source : Enquête sur la population active. La période de mai à août est exclue du calcul de la moyenne annuelle.

Au Canada, il semble qu'il soit de plus en plus compliqué de faire la transition entre les études et le marché du travail. Comme nous l'avons indiqué précédemment, la situation de la jeunesse canadienne dans le marché du travail peut être très précaire, à l'heure actuelle. On comprend en partie pour quelle raison les jeunes restent aux études plus longtemps qu'il ne l'ont jamais fait (voir *Fréquentation scolaire*) et retardent leur entrée dans un monde où ils passeront la majeure partie de leur temps à travailler pour gagner de l'argent. En outre, les étudiants d'aujourd'hui sont proportionnellement plus nombreux à travailler pendant leurs études que ceux de la génération précédente (voir *Conciliation du travail et des études*).

Les statistiques tirées des Enquêtes sur l'éducation et sur la formation des adultes (EFA) indiquent également qu'il y a de fortes chances que les jeunes retourneront aux études à l'âge adulte, surtout ceux ayant un niveau initial de scolarité plus élevé. Selon l'EFA de 1992 et celle de 1993, plus du quart des adultes ont participé à des activités de formation¹. La période de transition entre les études et le marché du travail est certainement plus élastique qu'autrefois.

La transition entre les études et le marché du travail : le processus

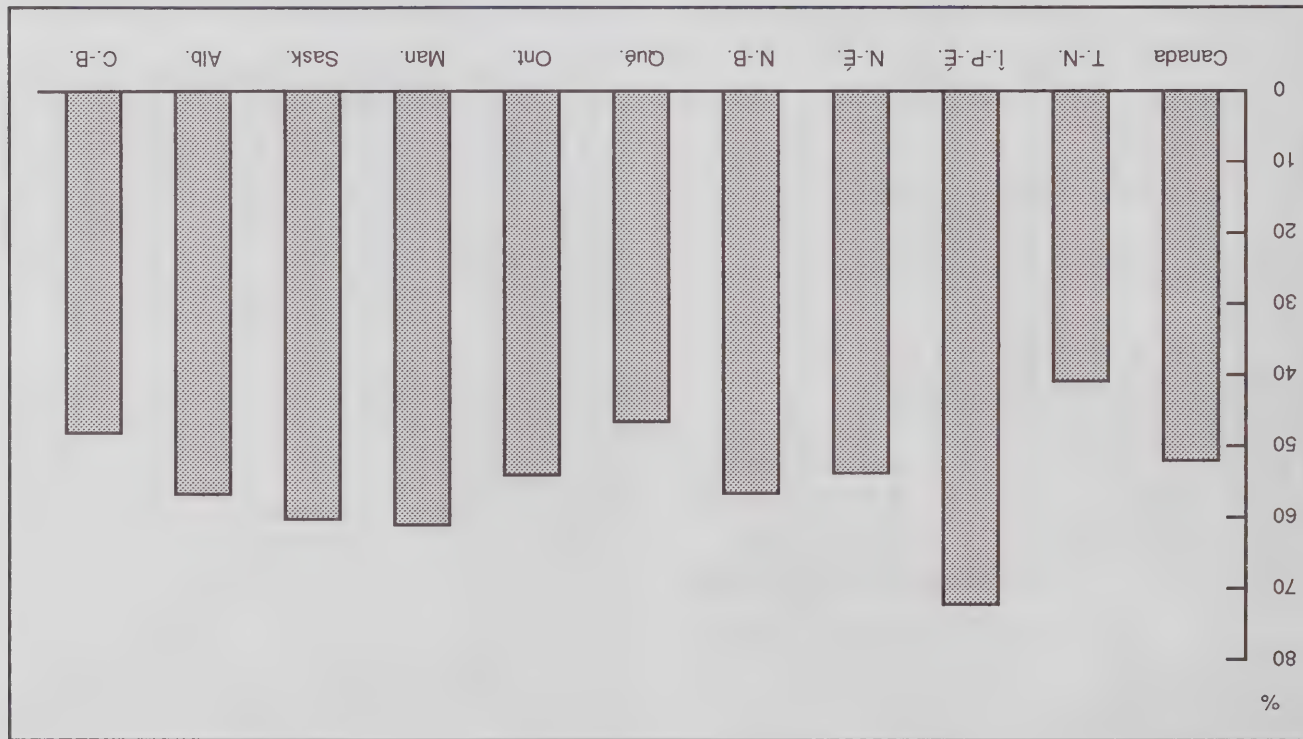
Au cours des dix dernières années, l'activité des jeunes a changé de façon significative. En 1986, la plupart des jeunes travaillaient sans étudier, mais aujourd'hui, cette option est beaucoup moins populaire. Ils sont maintenant plus enclins à faire le contraire : poursuivre leurs études sans travailler.

■ Alors que 37 % des jeunes n'étaient plus à l'école en 1989, ce pourcentage est tombé à 28 % en 1996.

La combinaison travail-études est l'un des principaux éléments de la transition entre les études et le marché du travail. On peut considérer le cumul des études et du travail comme la première étape de la transition vers le marché du travail; cette étape permet à l'étudiant de faire ses premiers pas en douceur et d'obtenir l'expérience précieuse dont il a besoin.

À quel âge la période de transition entre les études et le marché du travail débute-t-elle et prend-elle fin ? Selon l'OCDE, cette période de transition « va de l'âge

Les étudiants de l'Île-du-Prince-Édouard sont plus susceptibles de détenir un emploi d'été



Source : Enquête sur la population active

Tableau 13
Emploi chez les étudiant selon la branche d'activité, juillet 1989 et juillet 1996

	Juillet 1989			Juillet 1996		
	Total	À temps plein	À temps partiel	Total	À temps plein	À temps partiel

Ensemble des branches d'activité	1 273	812	461	1 094	555	539
Agriculture	61	44	17	54	32	23
Autres branches du secteur primaire	17	16	1	15	13	2
Industries manufacturières	110	87	23	95	70	25
Construction	67	55	12	33	24	9
Transports, entreposage et communications	40	35	5	21	13	8
Commerce	333	165	168	271	105	166
Commerce de gros	35	30	5	29	21	8
Commerce de détail	298	135	163	242	84	158
Finances, assurances et affaires immobilières	40	30	10	24	13	11
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	512	296	216	514	229	285
Enseignement	35	28	7	35	21	14
Santé et services sociaux	65	47	18	50	28	22
Diversissement et loisirs	51	34	17	51	30	21
Hébergement et restauration	224	112	112	227	82	145
Autres services	136	75	61	151	68	83
Administration publique	94	84	10	67	56	11
Fédérale	18	16	2	17	16	1
Provinciale	21	19	1	8	8	0
Municipale et autres	55	48	7	42	33	9

Source : Enquête sur la population active

Tableau 14
Emploi dans les restaurants et les restosvolants (fast food) chez les étudiants, été 1996

	Mai	Juin	Juillet	Août
Total	162	181	182	175
Temps plein	21	36	51	54
Temps partiel	141	145	132	121

Source : Enquête sur la population active

Vigueur de l'emploi d'été à l'Île-du-Prince-Edouard

En juillet 1996, le taux d'emploi des étudiants était de 52,1 % au Canada.

■ Selon la province, le taux d'emploi variait de 40,9 % à Terre-Neuve à 72,3 % à l'Île-du-Prince-Edouard.

■ L'attrait touristique, qui joue un rôle important dans l'économie de l'Île-du-Prince-Edouard, atteint son apogée durant les vacances estivales. Il s'agit sans contredit d'un atout important pour l'embauche d'étudiants dans les branches de services reliées à l'activité touristique, telles que la restauration et l'hébergement.

■ En juillet 1996, le taux de chômage le plus élevé parmi les étudiants a été enregistré au Québec, où 22,0 % des étudiants faisant partie de la population active étaient à la recherche d'un emploi, et où seulement 46,6 % des étudiants détenaient un emploi. Le taux d'emploi des étudiants en juillet 1996 était de 5,9 points de pourcentage plus faible que celui de juillet 1995.

■ Le taux d'emploi des étudiants de la Colombie-Britannique se situait aussi sous la moyenne nationale, à 6,2 points de pourcentage en deça du niveau de juillet 1995.

Les emplois d'été à temps partiel sont en progression dans les années 90

Quel genre d'emplois d'été les étudiants trouvent-ils ? Non seulement est-il devenu plus difficile de trouver un emploi, mais un nombre croissant d'étudiants doit vent se contenter d'un emploi à temps partiel.

■ Au cours de l'été 1989, moins de la moitié (48 %) des étudiants travaillaient à temps partiel. En 1996, le travail à temps partiel était devenu la norme, avec un taux de travail à temps partiel de 58 %.

En mai 1996, les trois quarts des étudiants qui travaillaient avaient un emploi à temps partiel. Comme plusieurs emplois à temps partiel commencent durant l'année scolaire, ils ont tendance à avoir une durée plus longue que les emplois à temps plein.

■ En mai 1996, les emplois à temps partiel avaient une durée moyenne de 17 mois.

■ Les emplois à temps plein avaient une durée moyenne de 10,5 mois. Il est possible que certains de ces emplois aient impliqué moins de 30 heures par semaine durant l'année scolaire, et soient devenus des emplois à temps plein au cours de l'été.

Tableau 12
Emploi et durée de l'emploi selon le genre d'emploi et l'âge des étudiants, Canada, mai 1996

	À temps plein	À temps partiel
--	---------------	-----------------

Emploi ('000)	Ensemble des étudiants	Étudiants âgés de 15 à 19 ans	Étudiants âgés de 20 à 24 ans
Durée de l'emploi (mois)	828	508	320
	202	55	147
	627	454	173
	15,4	14,0	17,7
	10,5	9,8	10,8
	23,5	14,5	23,5

Source : Enquête sur la population active

Tel que durant l'année scolaire, les étudiants sont plus susceptibles de travailler dans les services personnels et aux entreprises ainsi que dans le commerce de détail.

■ En juillet 1996, ces deux branches d'activité employaient 72 % du million approximatif d'étudiants qui avaient un emploi.

■ De 1989 à 1996, l'emploi chez les étudiants a diminué de 179 000, résultant d'une baisse de 256 000 emplois à temps plein et d'une augmentation de 78 000 emplois à temps partiel.

La moitié du déclin de l'emploi à temps plein s'est produit dans les deux branches d'activité dominantes. Cependant, dans les services socio-culturels, commerciaux et personnels, une augmentation de l'emploi à temps partiel a dépassé les pertes d'emplois à temps plein. La construction, l'administration publique et les transports, communications et autres services publics ont également connu d'importantes pertes d'emplois à temps plein.

Les restaurants et les restosvolants (fastfood) font partie de la grande branche des services socio-culturels, commerciaux et personnels, et procurent beaucoup d'emplois aux étudiants. Toutefois, moins du quart des étudiants qui y avaient un emploi au cours de l'été travaillaient à temps plein.

■ Plus de 16 % de tous les étudiants ayant un emploi travaillaient dans un restaurant, un restosvolant (fastfood) ou un autre établissement servant des repas.

L'évolution du niveau de l'emploi dans cette branche d'activité suggère que plusieurs de ces emplois sont détenus durant l'année scolaire, avec une hausse du nombre d'heures travaillées au cours de l'été. Plusieurs emplois dans la restauration demeurent cependant à temps partiel au cours de l'été.

Tableau 10
La durée du chômage d'été

	Mai	Juin	Juillet	Août
--	-----	------	---------	------

Nombre d'étudiants
chômeurs ('000)

1996	161	190	248	192
1995	164	182	261	179
1989	118	103	142	94

Nombre d'étudiants chômeurs
depuis moins d'un mois

1996	83	81	120	55
1995	83	81	136	55
1989	68	62	95	40

Pourcentage de nouveaux
chômeurs (%)

1996	54	45	50	30
1995	54	47	54	32
1989	63	65	70	43

Durée moyenne du
chômage (semaines)

1996	9,8	10,2	8,8	11,0
1995	10,5	11,0	8,1	9,8
1989	8,2	5,6	5,1	6,3

Source : Enquête sur la population active

La plupart des chômeurs ne travaillaient pas avant d'entreprendre leur recherche d'emploi d'été

Il est évident que les emplois d'été sont plus difficiles à trouver au cours des années 90. Comme l'indiquent les données sur les «nouveaux» emplois, plusieurs étudiants travaillaient durant l'année scolaire et continuaient de travailler pour le même employeur au cours de l'été, ne faisant qu'augmenter leur nombre d'heures de travail hebdomadaires. D'autres retournent chez le même employeur et au même emploi à chaque été alors que certains étudiants cherchent une nouvelle expérience. Enfin, un certain nombre choisissent le travail autonome comme façon de gagner des sous et d'acquérir de l'expérience.

Mais qu'en est-il de ceux qui cherchent un emploi d'été ? L'analyse des activités antérieures à la recherche d'emploi, par exemple, indique si les chercheurs ont perdu ou quitté l'emploi qu'ils détenaient au cours de l'année scolaire, ou encore s'ils allaient seulement à l'école avant de commencer à chercher un emploi.

■ En 1996, 85 % des étudiants chômeurs ne travaillaient pas juste avant de commencer leur recherche d'emploi.

Les étudiants aiment s'adresser directement aux employeurs

Il y a plusieurs aspects au processus qui permet de se trouver un emploi d'été. La méthode de recherche d'emploi en est un. Sauf pour ceux qui ont été mis à pied temporairement et ceux qui vont débuter un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins, au moins une méthode de recherche d'emploi est nécessaire pour déterminer qu'une personne a cherché activement un emploi.

■ La méthode de recherche d'emploi la plus populaire chez les étudiants est sans contredit le contact direct avec un employeur potentiel. En effet, plus des trois quarts des étudiants à la recherche d'un emploi ont mentionné cette façon de procéder afin de décrocher un emploi en 1996.

■ La consultation des annonces classées constitue la deuxième méthode la plus populaire, quatre étudiants sur dix ayant utilisé cette méthode.

■ Vient ensuite le fait de s'être adressé à un bureau de placement public, avec deux étudiants sur dix, et le fait d'avoir consulté des parents ou amis, avec la même proportion.

■ Enfin, un étudiant sur dix a fait paraître une annonce dans un journal ou a répondu à des annonces.

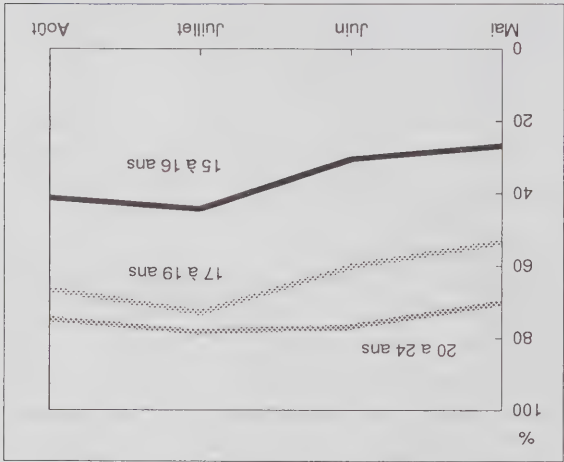
Cette proportion était supérieure à celle de 1989, en raison de l'augmentation du pourcentage d'étudiants n'ayant aucune expérience de travail. Au cours de la même période, une baisse importante du pourcentage d'étudiants ayant quitté l'emploi qu'ils détenaient durant l'année scolaire afin de se dénicher un emploi d'été a été enregistrée.

Tableau 11
Activité antérieure des étudiants chômeurs, été 1990 et 1996, Canada (moyennes de quatre mois)

		1990		1996	
Etudiants chômeurs, total	100	100	100	100	100
	%				
Etudiants chômeurs, n'ont jamais travaillé	18				
Etudiants chômeurs, réintégrant la population active	52				
Etudiants chômeurs, ont perdu leur dernier emploi	15				
Etudiants chômeurs, ont quitté leur dernier emploi	15				
6					

Source : Enquête sur la population active

Graphique 19
Le taux d'activité atteint un sommet en juillet parmi tous les groupes d'âge



Source : Enquête sur la population active

Allongement de la période de chômage

La précarité de la situation sur le marché du travail d'été a entraîné une augmentation de la durée de la période de recherche d'emploi au cours des années 90. Les étudiants mettent plus de temps à se dénicher un emploi.

- La durée moyenne du chômage en août 1996 était considérablement plus longue que celle observée lors du même mois en 1989, s'étant étirée de 6,3 à 11 semaines.
- Alors que 43 % des étudiants chômeurs en août 1989 étaient de nouveaux chômeurs (moins d'un mois), cette proportion avait baissé à 30 % en 1996.

La durée du chômage augmente si les étudiants débute leur recherche d'emploi plus tôt, si les conditions difficiles du marché du travail les empêchent de se trouver un emploi, ou encore si une combinaison de ces deux facteurs existe. Étant donné qu'il y a maintenant un plus grand pourcentage d'étudiants qui fréquentent un établissement postsecondaire et que le taux de chômage est plus élevé et le taux d'emploi, moins élevé, il semble que l'augmentation de la durée du chômage soit le résultat de la combinaison d'une entrée plus hâtive sur le marché du travail et des conditions plus difficiles du marché du travail.

saison. Étant donné qu'une grande partie des emplois des étudiants durant les mois d'été sont les mêmes que les emplois détenus au cours de l'année, les nouveaux emplois montrent une image différente des emplois d'été.

- En mai 1996, 274 000 étudiants avaient de nouveaux emplois, ce qui constituait le tiers de l'emploi total des étudiants.
- En juillet, le nombre d'étudiants ayant un nouvel emploi avait augmenté à 614 000.

Tableau 9
Caractéristiques de la population active des étudiants, été 1996

	Mai	Juin	Juillet	Août
Population active	989	1 106	1 342	1 265
Emploi	828	917	1 094	1 073
Nouveaux emplois	274	384	614	612
Chômage	161	190	248	192
Taux d'activité	47,9	53,5	63,8	59,3
Taux de chômage	16,3	17,1	18,4	15,2
Taux d'emploi	40,1	44,3	52,1	50,3

Source : Enquête sur la population active

Généralement, le taux d'activité des étudiants est à son plus faible niveau en mai, l'école n'étant pas encore terminée pour bon nombre d'étudiants, et atteint un niveau maximum en juillet.

Le congé estival, donc la possibilité de détenir un emploi d'été, débute plus tôt chez les étudiants des établissements postsecondaires. Par conséquent, les étudiants plus âgés deviennent actifs sur le marché du travail plus tôt que les plus jeunes étudiants.

- Le taux d'activité des 20 à 24 ans en mai 1996 s'élevait à 70,1 %, seulement 8,2 points de pourcentage en deça du sommet de juillet.
- Par contre, chez les 17 à 19 ans, le taux de 53,4 % en mai était de 19,4 points inférieur au niveau de juillet.
- Les 15 à 16 ans étaient les moins susceptibles d'entrer sur le marché du travail d'été avec un taux d'activité de 26,8 % en mai et de 44,3 % en juillet.

L'entrée massive d'étudiants sur le marché du travail, lors des vacances estivales, joue un rôle important dans l'économie canadienne. Au mois de juillet 1996, par exemple, près d'une personne sur 10 dans la population active était un étudiant. Cependant, les conditions du marché du travail des années 90 ont été particulièrement difficiles pour les étudiants, entraînant une diminution de l'activité des jeunes sur le marché du travail au cours de l'été. Beaucoup d'entre eux ne réussissent donc pas à obtenir une expérience de travail ainsi que le revenu y étant associé.

Tel que mentionné précédemment, la fréquentation scolaire a beaucoup augmenté au cours des dernières années. Il en résulte que les étudiants d'aujourd'hui sont plus âgés et plus instruits qu'au début de la décennie. Toutes choses étant égales par ailleurs, cela devrait avoir engendré une amélioration des indicateurs reflétant la situation sur le marché du travail de ce groupe. Cependant, la récession qui a débuté en 1990 a laissé des séquelles.

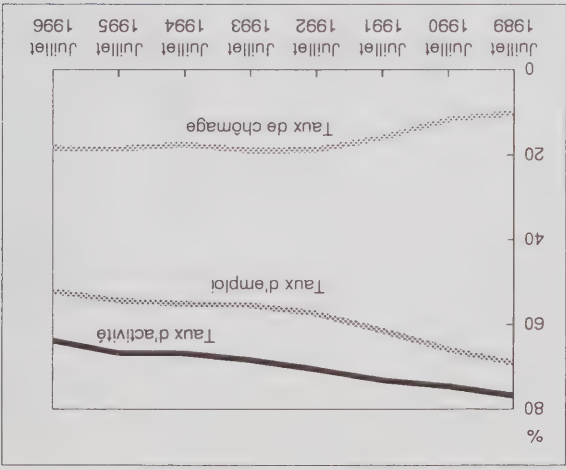
La situation sur le marché du travail d'été s'est détériorée

En 1996, la probabilité de se trouver un emploi d'été était beaucoup plus faible qu'elle l'était en 1989. Qu'est-ce qui a entraîné ces conditions difficiles sur le marché du travail d'été, alors que les niveaux de scolarité plus élevés et l'âge plus avancé des étudiants devraient avoir amélioré les chances de succès de ces derniers? Il semble que les conditions difficiles du marché du travail des jeunes en général se soient étendues au marché des emplois d'été.

- Le taux d'emploi des étudiants est tombé de 69,1 % en juillet 1989 à 52,1 % en juillet 1996.
- Au cours de la même période, le taux d'activité des étudiants a chuté de 13 points de pourcentage pour se fixer à 63,8 %.
- Malgré le déclin de l'activité sur le marché du travail, le taux de chômage des étudiants a grimpé de 10,1 % à 18,4 %.

1 Le terme étudiant dans cette section fait référence aux personnes âgées de 15 à 24 ans allant à l'école à plein temps au mois de mars et ayant l'intention de retourner aux études à l'automne (voir le terme étudiant retournant dans la section Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête).

Graphique 18
La situation sur le marché du travail s'est détériorée pour les étudiants dans les années 90



Source : Enquête sur la population active

Le marché du travail a été particulièrement terne pour les plus jeunes étudiants.

- En juillet 1996, le taux de chômage des 15 à 16 ans se situait à 28 %, presque le même niveau que leur taux d'emploi (31,6%). En 1989, l'écart entre ces deux taux était beaucoup plus élevé; leur taux de chômage représentait la moitié du taux de 1996 alors que leur taux d'emploi était deux fois plus élevé.

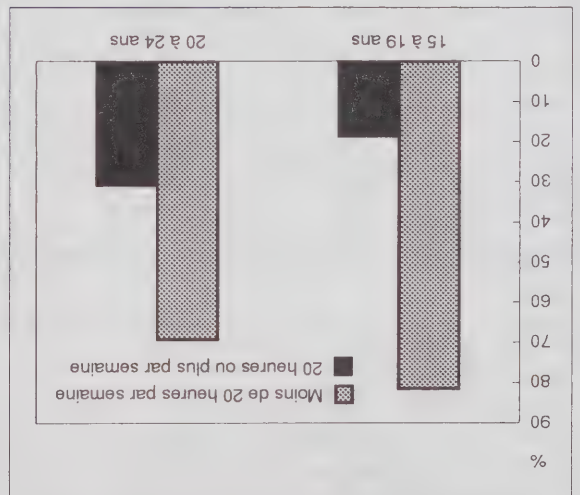
- La situation des étudiants plus âgés a également régressé. De juillet 1989 à juillet 1996, le taux d'emploi a chuté de 17 points de pourcentage chez les 17 à 19 ans, et de 12 points chez les 20 à 24 ans.

Juillet: mois record pour les emplois d'été

En général, le niveau d'emploi des étudiants s'accroît progressivement au cours de l'été et atteint un sommet en juillet. Cette croissance est générée par les «nouveaux» emplois détenus par les étudiants, c'est-à-dire les emplois ayant débuté en avril ou plus tard dans la

[Home](#)
[About Us](#)
[Contact Us](#)
[Privacy Policy](#)
[Terms of Service](#)
[FAQ](#)
[Blog](#)
[Partners](#)
[Press](#)
[Careers](#)
[Sitemap](#)

Graphique 17
Les étudiants plus âgés ont tendance à travailler plus d'heures



Source : Enquête sur la population active

Les branches d'activité qui embauchent les étudiants au cours de l'année scolaire n'ont pas beaucoup changé au cours des années. Le secteur des services continue de fournir 90 % de leurs emplois.

■ Le commerce de détail et de gros ainsi que les services personnels et aux entreprises fournissaient à eux seuls environ les trois quarts des emplois aux étudiants au cours de la dernière décennie.

■ Alors que la composition industrielle des emplois chez les adolescents est demeurée stable, celle des étudiants plus âgés s'est légèrement transformée. Depuis 1989, les étudiants âgés de 20 à 24 ans sont beaucoup moins susceptibles de travailler dans les services socio-culturels, et beaucoup plus susceptibles de se retrouver dans le commerce de détail et le commerce de gros.

Tableau 7
Répartition de l'emploi chez les étudiants selon la branche d'activité (moyennes d'octobre à décembre)

	15 à 24 ans					15 à 19 ans					20 à 24 ans				
	Variation de 1986 à 1996					Variation de 1986 à 1996					Variation de 1986 à 1996				
	1986	1989	1996	1986	1989	1986	1989	1996	1986	1989	1986	1989	1996	1986	1989
Secteur des biens	8,9	8,8	9,4	0,5	9,0	9,6	10,8	1,8	8,5	6,3	6,9	1,6	0,6	-1,6	0,6
Branches du secteur primaire	4,1	3,7	3,8	-0,3	5,1	4,3	4,9	-0,2	1,3	1,6	1,8	0,3	0,6	-1,6	0,6
Industries manufacturières	3,9	3,6	4,3	0,4	3,1	3,8	4,5	1,4	6,3	2,8	3,9	-2,3	0,6	-1,6	0,6
Construction	0,8	1,4	1,2	0,4	0,8	1,3	1,3	0,5	0,9	1,8	1,1	0,3	0,6	-1,6	0,6
Secteur des services	91,1	91,2	90,6	-0,5	91,0	90,4	89,2	-1,8	91,5	93,8	93,1	1,6	0,3	-1,6	0,3
Transports, communications et services publics	1,5	2,1	1,2	-0,3	1,1	1,5	1,0	-0,1	2,7	4,1	1,6	1,1	0,3	-1,6	0,3
Commerce	35,5	37,8	35,9	0,4	37,4	40,0	35,3	-2,1	29,8	30,8	37,1	7,3	1,1	-1,1	0,3
Finances, assurances et affaires immobilières	2,7	2,1	2,5	-0,2	2,2	1,5	1,6	-0,6	4,1	4,1	4,1	0,0	0,6	-1,6	0,6
Services socio-culturels	10,3	10,7	9,3	-1,1	6,4	6,3	5,6	-0,8	22,0	24,5	16,0	-6,1	0,0	-1,1	0,0
Services personnels et aux entreprises	39,1	36,8	39,7	0,6	42,8	39,8	44,2	1,4	28,0	27,3	31,5	3,5	3,5	-2,0	3,5
Administration publique	2,1	1,8	2,0	-0,1	1,2	1,5	1,5	0,4	4,8	2,9	2,8	-2,0	-2,0	-2,0	-2,0

Source : Enquête sur la population active

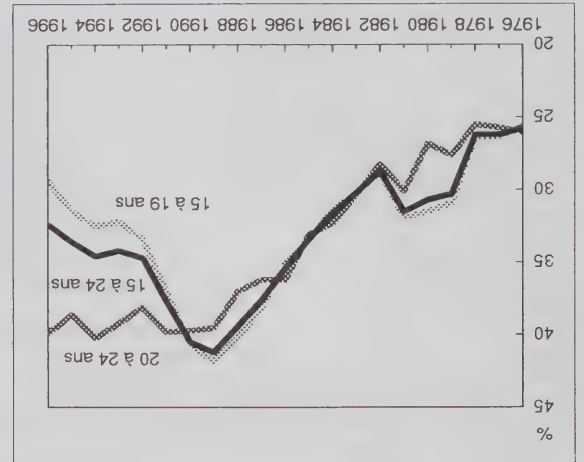
Travail au cours de l'année scolaire

Au cours des années 80, la proportion des jeunes qui travaillaient et allaient à l'école à plein temps a augmenté fortement, passant de 31 % en 1980 à 41 % en 1989. La croissance du taux d'emploi s'est manifestée tant chez les adolescents (personnes âgées de 15 à 19 ans dans le cadre de ce document) que chez les jeunes plus âgés.

Au début des années 90, la tendance s'est renversée et les possibilités d'emploi sont devenues plus rares pour les adolescents. Les pertes ont continué au cours de la reprise, mais à une vitesse beaucoup moindre. En 1996, le taux d'emploi des étudiants âgés de 15 à 19 ans se situait à neuf points de pourcentage au delà du sommet atteint en 1989.

Les effets de la récession ont été moins sévères pour les étudiants plus âgés. Leur taux d'emploi s'est stabilisé en 1990 et demeure à peu près inchangé en 1996.

Graphique 16
Pourcentage des étudiants à plein temps ayant un emploi (moyennes d'octobre à décembre)



Source : Enquête sur la population active

Tableau 6
Taux d'emploi des étudiants à plein temps selon l'âge, le sexe et le genre d'établissement (moyennes d'octobre à décembre)

Ensemble des établissements	Primaire ou secondaire	Collège communautaire	Université		
				%	
15-24 Les deux sexes	32,4	27,7	39,3	38,8	34,6
	Hommes 30,0	25,5	39,2	39,5	42,4
15-16 Les deux sexes	22,3	22,5	19,9	25,1	22,5
	Hommes 19,7	19,7	19,9	25,1	22,5
17-19 Les deux sexes	35,8	36,8	36,3	33,8	31,7
	Hommes 34,1	34,0	36,5	33,8	31,7
20-24 Les deux sexes	39,9	43,2	40,8	45,3	45,3
	Hommes 37,2	42,4	35,7	45,3	45,3
				Source : Enquête sur la population active	

Combiner le travail et les études à plein temps peut avoir des conséquences bénéfiques ou des répercussions négatives. Des recherches suggèrent que les emplois ne demandant que peu de temps à l'étudiant peuvent avoir un effet bénéfique sur la réussite scolaire, alors que les emplois de plus de 20 heures par semaine ont tendance à être néfastes.

■ En 1996, la semaine de travail moyenne chez les étudiants à plein temps était de 14 heures. Cette moyenne était similaire à celle de 1989 et légèrement supérieure à celle de 13 heures enregistrée en 1986 et 1981.

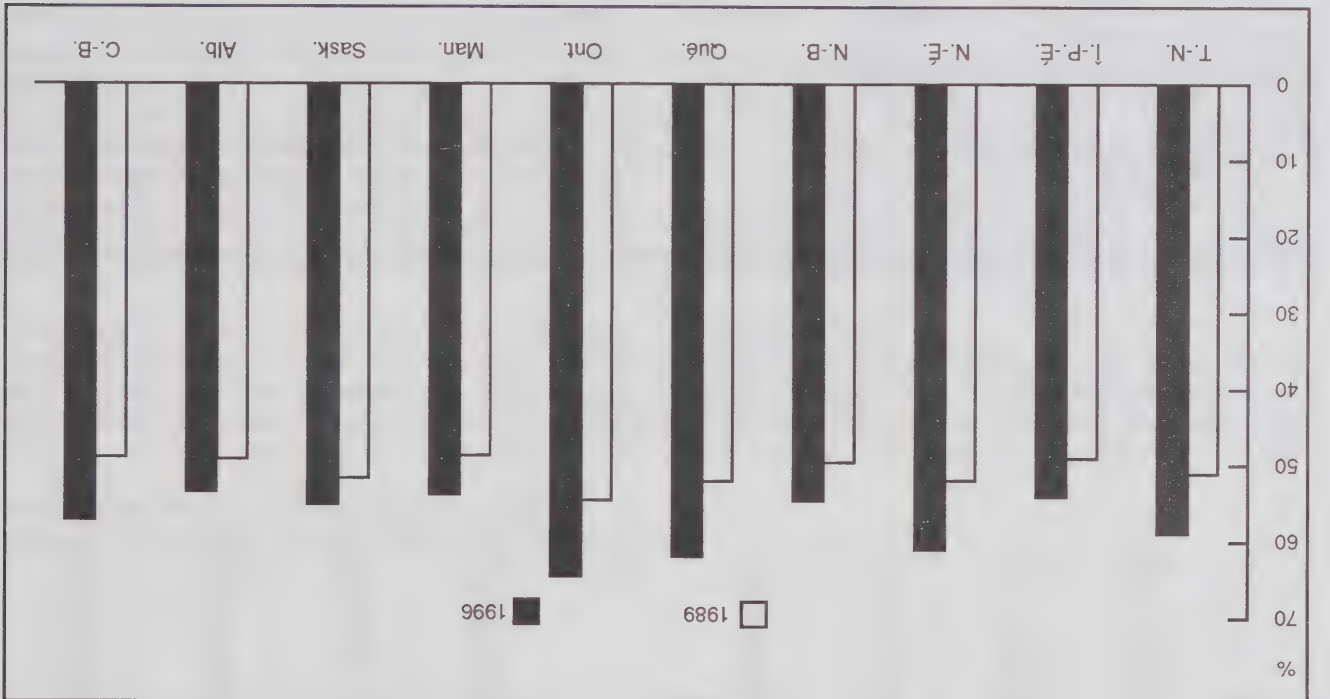
■ Un peu plus des trois quarts (77 %) des étudiants à plein temps travaillaient moins de 20 heures par semaine.

■ Les plus longues semaines de travail étaient plus répandues chez les étudiants à plein temps plus âgés. Près de 31 % des étudiants âgés de 20 à 24 ans travaillaient 20 heures ou plus par semaine comparativement à 19 % des adolescents.

La proportion de jeunes qui fréquentent l'école varie selon la province

Il existe des différences considérables dans les taux de fréquentation scolaire selon la province. Cela peut refléter certaines différences dans les systèmes d'éducation, telles que la période de temps normale requise pour terminer l'école secondaire et l'accès aux collèges et aux universités, de même que les possibilités variées sur le marché du travail. Les taux de fréquentation en 1996 variaient d'un plafond de 64,4 % en Ontario, à un plancher de 53,3 % en Alberta. La proportion de jeunes à l'école s'est accrue dans toutes les provinces entre 1989 et 1996, mais la croissance a été plus marquée en Ontario, au Québec, en Nouvelle-Ecosse et en Colombie-Britannique.

Graphique 15
Taux de fréquentation scolaire selon la province, 1989 et 1996



Source : Enquête sur la population active

Tableau 4
Effectifs à plein temps des programmes professionnels/techniques des collèges

Domaine d'études	Effectifs				croissance en % de 89-90 à 94-95
	1989-90	1994-95	1989-90	1994-95	
Total	213 724	272 003	100,0	100,0	27,3
Arts et sciences	4 513	7 518	2,1	2,8	66,6
Arts	20 831	25 558	9,7	9,4	22,7
Sciences humaines	2 861	3 360	1,3	1,2	17,4
Sciences de la santé et domaines connexes	34 404	33 939	16,1	12,5	-1,4
Génie et sciences appliquées	48 578	66 487	22,7	24,4	36,9
Électronique	6 601	12 955	3,1	4,8	96,3
Programmation informatique	5 403	9 125	2,5	3,4	68,9
Sciences naturelles et industries primaires	8 725	14 160	4,1	5,2	62,3
Sciences sociales et services sociaux	33 076	45 861	15,5	16,9	38,7
Affaires et commerce	60 508	73 970	28,3	27,2	22,2
Gestion et administration	25 112	32 971	11,7	12,1	31,3
Comptabilité	4 691	9 156	2,2	3,4	95,2
Autres	228	1 150	0,1	0,4	404,4

Source : Centre des statistiques sur l'éducation, Canada

Domaines d'études à l'université: les effectifs universitaires du 1^{er} cycle à plein temps

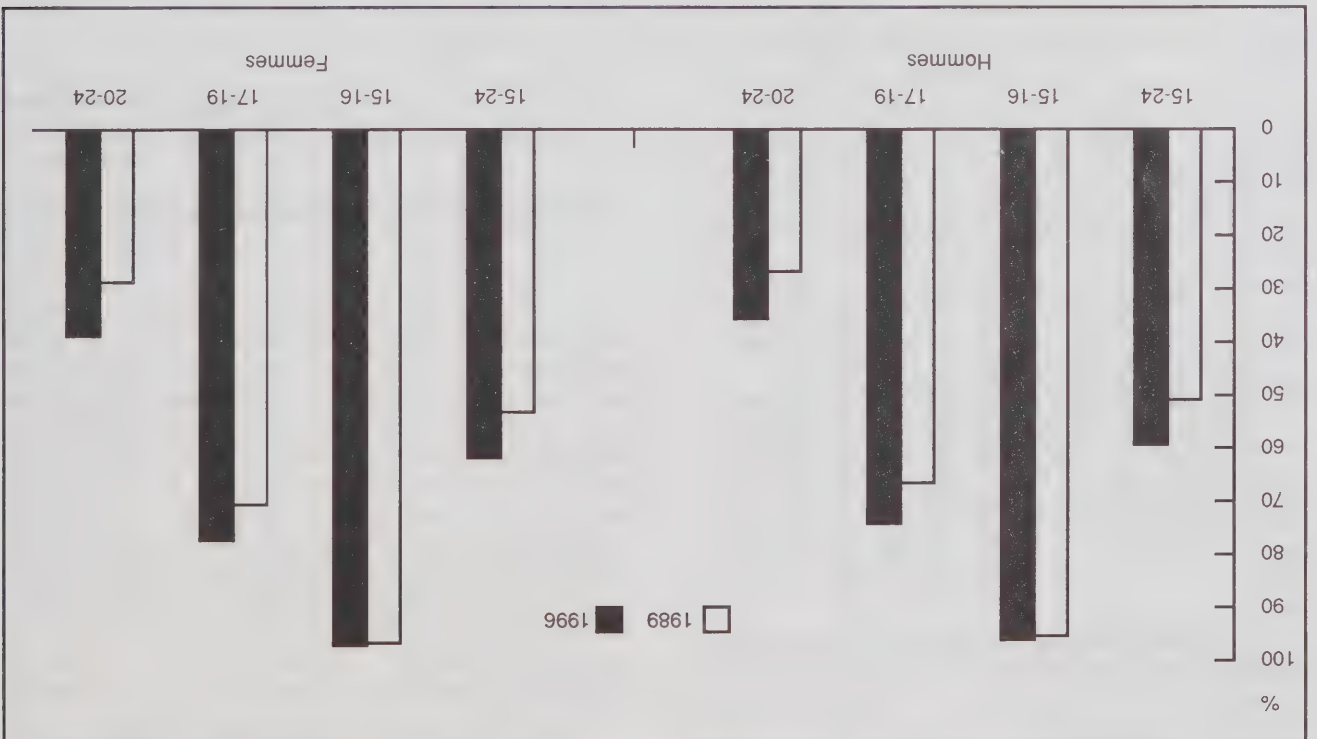
Les effectifs universitaires du 1^{er} cycle à plein temps ont également continué d'augmenter au début des années 90, alors que tous les domaines d'études principaux ont connu des augmentations. Bien que la croissance ait été relativement forte dans le domaine des mathématiques et des sciences physiques de même que dans le domaine du génie et des sciences appliquées, une majorité d'étudiants continuent d'être attirés par les arts, les humanités, l'éducation et les sciences sociales.

Tableau 5
Effectifs universitaires du 1^{er} cycle à plein temps

Domaine d'études	Effectifs				croissance en % de 89-90 à 95-96
	1989-90	1995-96	1989-90	1995-96	
Total	453,481	498,188	100,0	100,0	9,9
Éducation	46,752	53,432	10,3	10,7	14,3
Beaux-arts et arts appliqués	15,213	17,780	3,4	3,6	16,9
Humanités	45,085	49,200	9,9	9,9	9,1
Sciences sociales	144,222	153,443	31,8	30,8	6,4
Sciences agricoles et biologiques	28,581	38,471	6,3	7,7	34,6
Génie et sciences appliquées	39,722	44,550	8,8	8,9	12,2
Professions de la santé	25,540	28,731	5,6	5,8	12,5
Mathématiques et sciences physiques	24,830	28,055	5,5	5,6	13,0
Autres	83,536	84,526	18,4	17,0	1,2

Source : Centre des statistiques sur l'éducation, Canada

Taux de fréquentation scolaire selon l'âge, Canada, moyennes d'octobre à décembre



Source : Enquête sur la population active

Domaines d'études dans les collèges communautaires

■ La fréquentation scolaire à plein temps chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans a augmenté de plus de neuf points de pourcentage entre 1989 et 1996, atteignant 37 % et reflétant la popularité croissante des études postsecondaires.

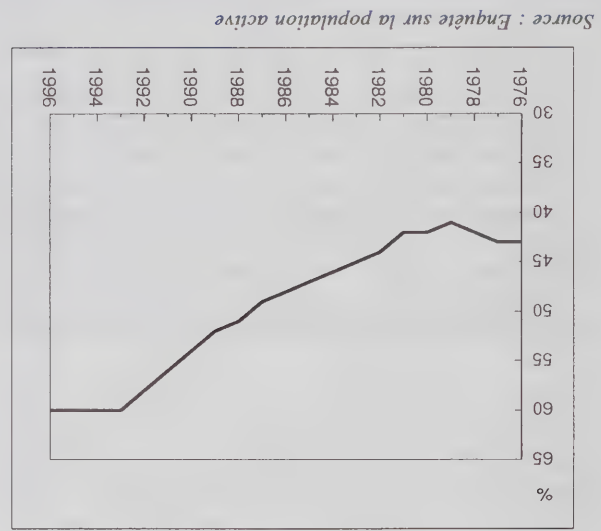
Les programmes professionnels/techniques qui ont gagné en popularité comprennent l'électronique et la programmation informatique, dans le domaine de génie et des sciences appliquées, et la gestion, affaires et du commerce. Cependant, ces disciplines ne représentent toujours qu'une faible proportion de tous les étudiants inscrits à un programme professionnel/technique dans un collège communautaire.

Les inscriptions aux programmes professionnels/techniques des collèges communautaires, ont continué d'augmenter entre 1989-1990 et 1994-1995. Tous les domaines d'études principaux ont connu une hausse de leurs effectifs pour cette période, à l'exception des sciences de la santé et des domaines connexes.

Intérêt plus marqué pour l'école

Aujourd'hui, plus que jamais, le succès sur le marché du travail est lié tant au niveau d'instruction initial qu'aux compétences acquises par le biais des expériences de travail et de la formation continue. Bien que des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail aient longtemps été associés à des niveaux de scolarité plus élevés, il est évident que les jeunes qui tentent d'entrer dans presque tout secteur d'activité de nos jours doivent posséder des qualifications professionnelles de beaucoup supérieures à celles de leurs parents il y a 20 ans. Il n'est donc pas étonnant que les taux de fréquentation scolaire aient rapidement augmenté au cours des 20 dernières années, de 43 % en 1976 à 60 % en 1996.

Graphique 12
La proportion de jeunes à l'école s'est accrue rapidement de 1979 à 1993

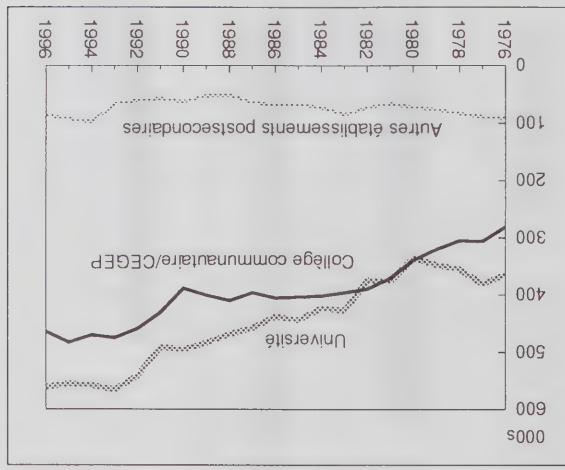


Source : Enquête sur la population active

Tendances récentes dans la fréquentation scolaire

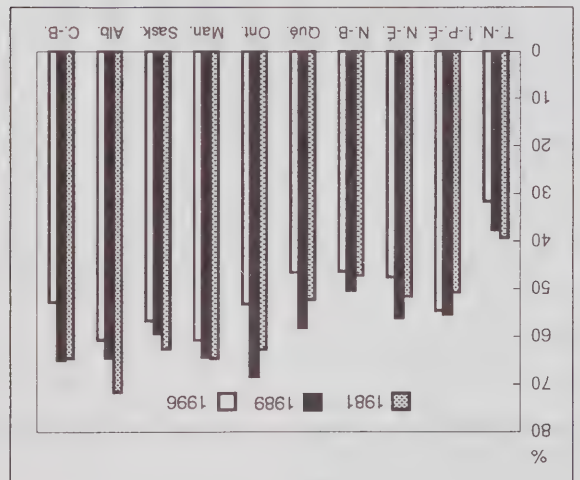
- Entre 1989 et 1996, la proportion de jeunes qui fréquentent l'école a augmenté de neuf points de pourcentage, passant de 51,9 % à 60,4 %. La majeure partie de l'augmentation a été notée avant 1993.
- Les hommes et les femmes ont contribué de façon égale à cette tendance. La hausse est survenue principalement dans la fréquentation de l'école à plein temps, alors que l'incidence de la fréquentation à temps partiel a peu changé au cours des six dernières années, oscillant entre 3,3 et 4 %.
- Il n'est pas surprenant de constater que l'augmentation récente de la fréquentation de l'école à plein temps a été plus prononcée chez les jeunes plus âgés.
- La proportion d'adolescents âgés de 17 à 19 ans qui fréquentent l'école à plein temps a augmenté de façon marquée entre 1990 et 1993, pour atteindre un sommet de 77 %, mais a reculé depuis à 76 %.

Source : Enquête sur la population active



Graphique 13
En dépit des diminutions de la population des jeunes, les effectifs postsecondaires sont en hausse

Graphique 11
Taux d'emploi des jeunes selon la province

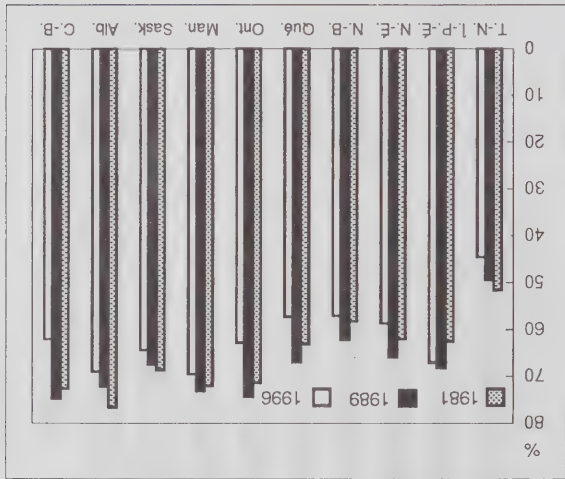


Source : Enquête sur la population active

- En général, les taux d'emploi des jeunes ont atteint un sommet en 1989, ont chuté au début des années 90 et n'ont pas amorcé de reprise depuis. En fait, la proportion de jeunes occupés était plus faible en 1996 qu'en 1993 dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et dans les Prairies.
- En 1996, ce n'est qu'à l'Île-du-Prince-Édouard et dans les provinces à l'ouest du Québec qu'on enregistre un taux d'emploi des jeunes supérieur à 50 %.

■ En 1996, le taux de chômage des jeunes est redescendu au niveau d'avant la récession dans seulement quatre provinces : Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Manitoba et Saskatchewan.

Graphique 10
Taux d'activité des jeunes selon la province



Source : Enquête sur la population active

■ Le taux d'activité des jeunes a diminué dans toutes les provinces depuis 1989, et n'a montré aucun signe de reprise en 1996. Les diminutions les plus marquées au cours des années 90 ont été enregistrées en Colombie-Britannique (-12,7 points), en Ontario (-11,5 points), au Québec (-9,6 points), et en Nouvelle-Écosse (-7,2 points).

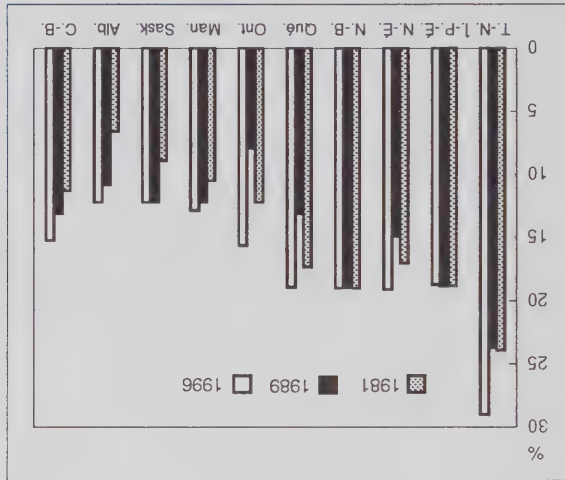
Tableau 3
Écart relatif et absolu entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage global selon la province, 1996

Taux de chômage	Âge		Ratio du TC des jeunes au TC global	Écart absolu entre le TC des jeunes et le TC global
	15+	15 à 24		
Canada	9,7	16,1	1,7	6,4
Terre-Neuve	19,4	29,0	1,5	9,6
Île-du-Prince-Édouard	14,5	18,7	1,3	4,2
Nova Scotia	12,6	19,1	1,5	6,5
Nouveau-Brunswick	11,7	19,0	1,6	7,3
Québec	11,8	18,9	1,6	7,1
Ontario	9,1	15,6	1,7	6,5
Manitoba	7,5	12,8	1,7	5,3
Saskatchewan	6,6	12,2	1,8	5,6
Alberta	7,0	12,2	1,7	5,2
Colombie-Britannique	8,9	15,2	1,7	6,3

Source : Enquête sur la population active

Toutefois, on note des écarts importants quant aux tendances relatives au marché du travail.

Graphique 9
Taux de chômage des jeunes selon la province



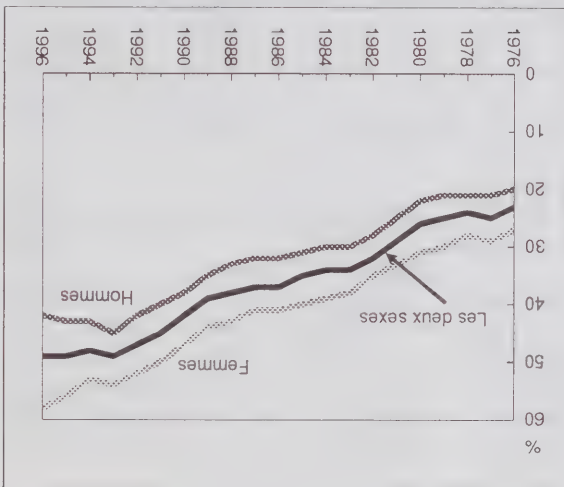
Source : Enquête sur la population active

Les emplois à temps partiel et le cumul d'emplois sont en hausse

Dans le cas des jeunes qui ont un emploi, l'incidence de l'emploi à temps partiel a plus que doublé entre 1976 et 1996, passant de 21 % à 45 %. Les augmentations marquées du taux d'emploi à temps partiel au cours de la récession du début des années 80 et 90 se sont maintenues au cours des périodes de reprise qui ont suivi.

■ Cette tendance reflète en partie la popularité croissante de l'école, étant donné que 90 % des étudiants, garçons et filles, ont un emploi à temps partiel.

Graphique 8
Proportion en hausse du travail à temps partiel chez les jeunes occupés



Source : Enquête sur la population active, moyennes d'octobre à décembre

Cependant, le travail à temps partiel n'est pas seulement l'affaire des étudiants. Les jeunes qui ne sont plus aux études sont eux aussi de plus en plus susceptibles de travailler à temps partiel.

Le cumul d'emplois est aussi en hausse chez les jeunes de moins de 25 ans.

■ En 1996, 6,8 % (139 000) des jeunes occupés détenaient plus d'un emploi, comparativement à 4,8 % des adultes dans la même situation. Le taux plus élevé chez les jeunes peut être le fait des efforts de

ces derniers pour transformer un emploi à temps partiel en emploi à temps plein. Juste un peu plus de la moitié des jeunes travaillaient à temps partiel dans leur emploi principal, et pour nombre de ceux-ci, le total hebdomadaire des heures de travail demeure en deçà de 30, même avec l'ajout d'un deuxième emploi.

Expérience de travail plus difficile à acquérir
Étant donné qu'il est de plus en plus difficile d'entrer sur le marché du travail, les jeunes, et plus particulièrement les adolescents, sont moins susceptibles d'acquérir une expérience de travail.

■ En 1989, juste un peu plus d'un jeune sur dix n'avait jamais eu d'emploi. En 1996, cette proportion avait doublé, pour passer à deux sur dix. Dans le cas des adolescents seulement, la proportion est passée de 18 % à 34 % pour cette période, tandis qu'elle a connu une hausse de 2,4 % à 6,1 % pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans.

Tableau 2
Le pourcentage de jeunes sans expérience s'accroît

	1996	1993	1989
15 à 24 ans			
Les deux sexes	19,9%	15,8%	9,7%
Hommes	19,1%	14,9%	8,3%
Femmes	20,8%	16,7%	11,2%
15 à 19 ans			
Les deux sexes	33,9%	27,9%	17,9%
Hommes	33,1%	27,0%	15,7%
Femmes	33,1%	26,2%	17,5%
20 à 24 ans			
Les deux sexes	6,1%	4,5%	2,4%
Hommes	5,3%	3,9%	1,9%
Femmes	7,2%	5,5%	3,2%

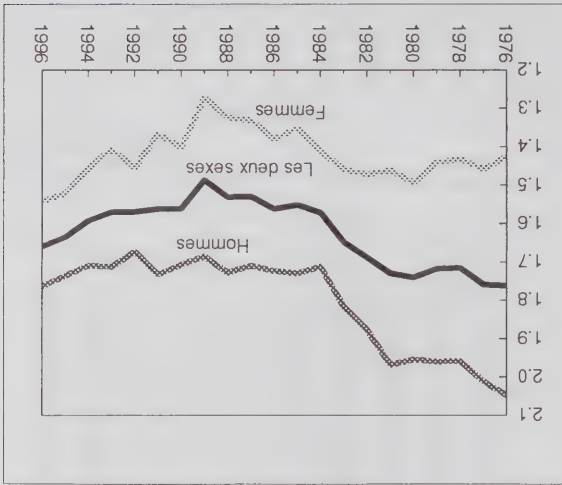
Source : Enquête sur la population active

Écart entre les provinces pour les jeunes sur le marché du travail

Dans une large mesure, la situation du marché du travail pour les jeunes dans les provinces reflète la situation globale. Par exemple, lorsque les taux de chômage globaux sont supérieurs à la moyenne nationale, il en va de même pour ceux des jeunes.

■ Depuis 1989, l'écart entre le taux de chômage des jeunes et le taux de chômage global a augmenté, à l'inverse de la tendance à la baisse enregistrée dans les années 80. L'élargissement du fossé dans les années 90 a été le résultat d'un taux de chômage plus élevé chez les jeunes femmes, comparativement à leurs homologues plus âgées. Les taux de chômage ont légèrement diminué chez les adultes et les jeunes hommes, de 1992 à 1995. Cependant, le taux de chômage des jeunes femmes est demeuré près du sommet de la récession.

Graphique 7
Augmentation du ratio du taux de chômage des jeunes et du taux de chômage global dans les années 90



Source : Enquête sur la population active

■ Les diminutions des taux de chômage reflètent des gains d'emplois et/ou des baisses d'activité. La diminution de l'écart au cours des années 80 a coïncidé avec une période de croissance soutenue de l'emploi pour les jeunes. Dans les années 90, on a assisté à une stabilisation de l'écart pour les jeunes hommes et à une augmentation de celui pour les jeunes femmes, en dépit du nombre important de personnes qui ont quitté la population active.

Le taux de chômage demeure élevé, en dépit de la baisse du taux d'activité

Le taux de chômage global a eu tendance à augmenter au cours des dernières décennies, celui des jeunes étant constamment plus élevé que celui des adultes.

■ Cela est en partie le résultat du délai que suscite la recherche d'emploi nécessaire au moment de l'entrée sur le marché du travail, que ce soit pour trouver un emploi temporaire ou à long terme. Le taux de chômage élevé résulte également de la difficulté à trouver un emploi pour les jeunes, de plus en plus nombreux, qui n'ont aucune expérience de travail.

Graphique 6
Le taux de chômage chez les jeunes est constamment plus élevé que celui des adultes



Source : Enquête sur la population active

Le ratio du taux de chômage des jeunes et du taux de chômage global fournit un indice de la performance relative des jeunes sur le marché du travail.

Situation générale du marché du travail

La situation difficile persiste pour les jeunes

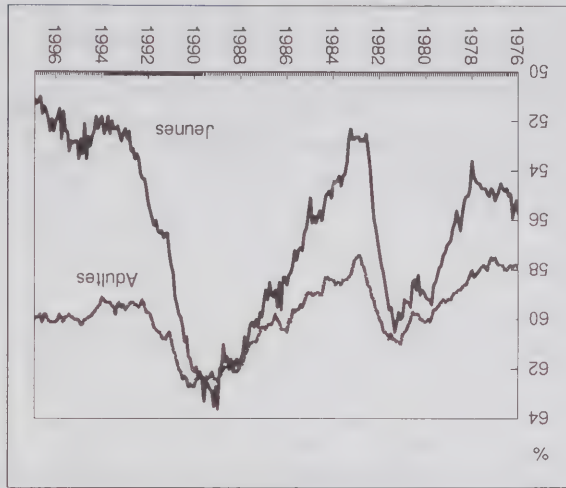
La situation du marché du travail était intéressante pour les jeunes au cours de la deuxième moitié des années 80, mais elle s'est détériorée de façon marquée dans les années 90.

■ Après la récession de 1981-1982, une proportion grandissante de jeunes a intégré le marché du travail, comme le montre l'augmentation importante du taux d'activité des jeunes femmes et des étudiants. Le taux d'activité des jeunes s'est accru considérablement au cours de cette expansion, atteignant un sommet annuel de 70,6 % en 1989.

■ L'augmentation du taux d'activité a eu des retombées positives, les taux d'emploi étant en hausse pour les étudiants et les non-étudiants, et le taux de chômage des jeunes étant retombé au niveau où il était au milieu des années 70 (12,7 %).

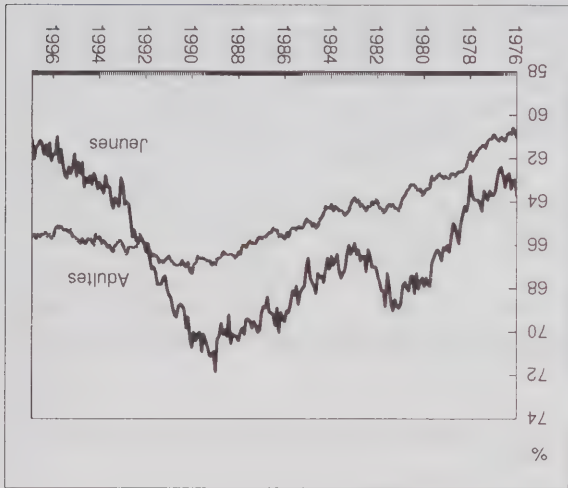
Toutefois, la situation sur le marché du travail a commencé à se détériorer pour les jeunes au milieu de 1989, avant même que l'ensemble de l'économie plonge dans une récession profonde et prolongée.

Graphique 4
Aucune amélioration en vue pour les taux d'emploi des jeunes



Source : Enquête sur la population active

Graphique 5
Proportion la plus faible en 20 ans de jeunes dans la population active



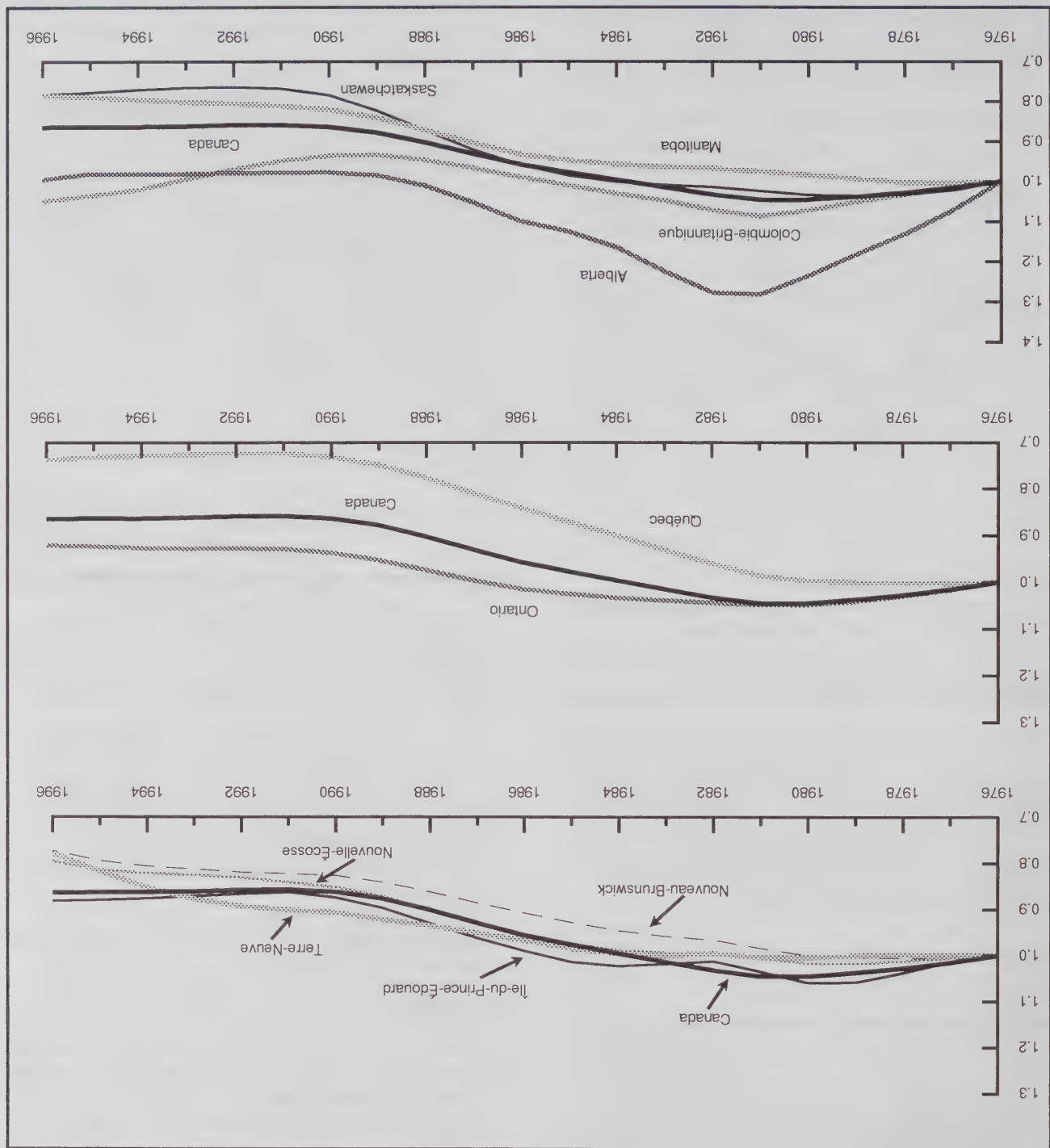
Source : Enquête sur la population active

■ La proportion de jeunes dans la population active a tellement diminué au cours des dernières années que la proportion d'adultes, qui a aussi subi une baisse, a dépassé celle des jeunes en 1993. Depuis, le fossé n'a cessé de s'élargir : le taux d'activité en décembre 1996 était de 65,6 % pour les adultes,

■ Entre 1989 et 1993, au moment de la stabilisation de la population des jeunes, l'emploi chez les jeunes a connu une baisse de 457 000. Une faible croissance de l'emploi à la fin de 1994 et au début de 1995 a été sans lendemain, et en décembre 1996, le taux d'emploi des jeunes se situait à 51,1 %, soit plus de 11 points de pourcentage en deçà du taux de 1989. Depuis 1989, on a aussi assisté à une baisse sans précédent de la proportion de jeunes faisant partie de la population active.

■ Même s'il est courant d'assister à une contraction de l'activité sur le marché du travail en période de récession économique, la reprise qui a suivi n'a pas réussi à ramener les jeunes dans la population active. À la fin de 1996, le taux d'activité était de 61,2 %, soit plus de 10 points de pourcentage en deçà du sommet de janvier 1989.

Graphique 3
Tendances de la population des jeunes âgés de 15 à 24 ans selon la province
1976 = 1



Source : Enquête sur la population active

tiennent d'obtenir des emplois qui étaient plus typiquement occupés par des jeunes.

- En deuxième lieu, la mobilité professionnelle continue d'être limitée pour de nombreux jeunes qui entrent sur le marché du travail, étant donné que les membres de la génération du baby-boom, qui ont davantage d'expérience et d'ancienneté, ne sont pas encore prêts pour la retraite et détiennent la part du lion des emplois de niveaux moyen et élevé.
- En troisième lieu, les jeunes sont plus susceptibles d'être touchés par le climat actuel de restructuration et de réduction des effectifs, étant donné qu'ils n'ont pas acquis l'ancienneté ou les compétences requises.

Tendances démographiques des jeunes selon la province

La tendance démographique nationale pour les jeunes est composée des tendances observées dans les provinces. Ainsi, la stabilité récente des estimations nationales résulte de tendances provinciales qui se contrebalancent.

- Le nombre de jeunes continue de diminuer à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Manitoba.

Tableau 1
Tendances de la population des jeunes selon la province (moyennes annuelles)

Variation dans la proportion de la population en âge de travailler (15-64) en 1996	Variation depuis 1981	1996	1989	1981	000	points de pourcentage
Canada	4 775,7	4 011,4	3 951,3	-17,3	19,8	-8,8
Terre-Neuve	116,7	107,2	90,5	-22,5	22,9	-9,4
Ile-du-Prince-Édouard	23,4	20,3	20,0	-14,5	22,3	-8,2
Nouvelle-Écosse	160,9	139,8	127,5	-20,8	20,5	-9,0
Nouveau-Brunswick	137,7	117,7	108,1	-21,5	21,2	-9,2
Québec	1 291,9	981,9	967,8	-25,1	19,2	-9,3
Ontario	1 669,8	1 517,5	1 468,0	-12,1	19,4	-8,4
Manitoba	186,5	160,9	150,0	-19,6	21,1	-7,4
Saskatchewan	180,5	145,1	138,0	-23,5	22,4	-7,5
Alberta	493,5	379,0	383,5	-22,3	20,7	-10,9
Colombie-Britannique	514,8	442,0	497,7	-3,3	19,4	-7,7

Source : Enquête sur la population active

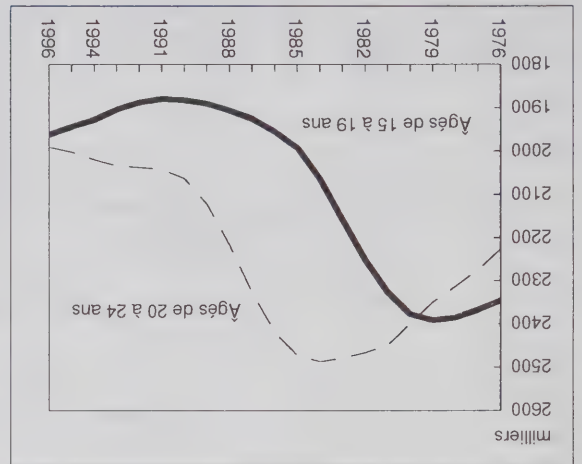
- En Ontario, le déclin du nombre de jeunes s'est presque stabilisé, des diminutions marginales ayant encore été observées en 1996.
- Le niveau de la population des jeunes s'est stabilisé au début des années 90 et a commencé à croître lentement au cours des récentes années à l'Ile-du-Prince-Édouard, en Alberta, en Saskatchewan et au Québec.
- La Colombie-Britannique présente un renversement à la hausse d'une ampleur unique en ce qui a trait au nombre de jeunes. Les déclin des années 80 ont été moins prononcés que dans la plupart des autres provinces et la croissance annuelle des années 90 a été assez forte pour ramener la population des jeunes à son niveau de 1982.

La population des jeunes se stabilise dans les années 90

Le suivi des tendances démographiques qui touchent les jeunes revêt une importance évidente pour la planification des programmes d'études et leur déroulement, ainsi que pour la conception des programmes d'emploi et de formation des jeunes. Ceux qui s'occupent de l'adaptation au marché du travail et des politiques économiques ont aussi besoin de renseignements sur la taille relative de diverses cohortes de jeunes et sur ses répercussions possibles sur la demande d'emplois de débutant.

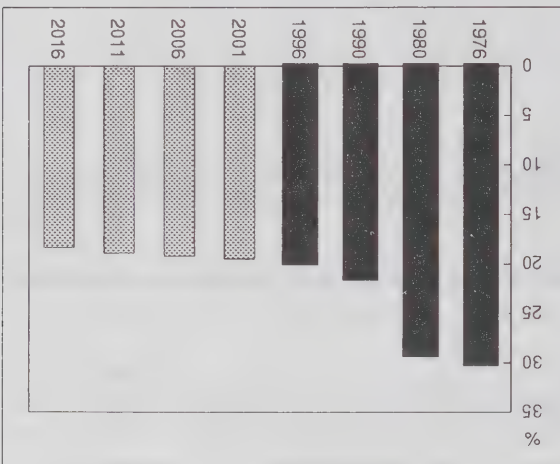
- La génération du baby-boom a été à la source d'une augmentation rapide de la population des jeunes (15 à 24 ans) dans les années 60 et 70. Lorsque les derniers membres de la génération du baby-boom ont atteint la fin de la vingtaine et le début de la trentaine, au début des années 80, le nombre de jeunes âgés de 15 à 19 ans a chuté considérablement. En 1986, la taille de la cohorte des jeunes de 20 à 24 ans a aussi commencé à diminuer.
- Au début des années 90, les enfants de la génération du baby-boom ont commencé à rejoindre les rangs

Graphique 1 La population des 15 à 19 ans augmente légèrement dans les années 90



Source : Enquête sur la population active

Graphique 2 La proportion de jeunes en âge de travailler continuera de diminuer au cours du prochain siècle



- Ces tendances démographiques modifient la composition de la population en âge de travailler. En 1976, trois personnes sur dix en âge de travailler avaient moins de 25 ans. En 1996, ce nombre est passé à deux sur dix, et on s'attend à ce qu'il diminue encore davantage au cours des deux prochaines décennies.
- Ces tendances démographiques modifient la composition de la population en âge de travailler. Cet influx a entraîné une stabilisation de la population des jeunes et, en 1996, celle-ci a connu une augmentation minimale, par suite d'une faible hausse du nombre d'adolescents.

Sources : Enquête sur la population active. Projections démographiques

- Même si la diminution du nombre de personnes en âge de travailler diminue la concurrence du point de vue de la recherche d'emploi, les jeunes d'aujourd'hui font face à un certain nombre d'obstacles auxquels leurs parents n'ont pas été confrontés.
- Tout d'abord, la création d'emplois dans les années 90 n'a pas suivi la croissance de la population, ce qui fait qu'un nombre plus important d'adultes

Les jeunes et le marché du travail : Introduction

Afin de tenir compte de la diversité des jeunes et de leurs liens avec le marché du travail, le présent rapport est divisé selon les sections thématiques suivantes :

- Tendances démographiques
- Situation générale du marché du travail
- Fréquentation scolaire
- Conciliation du travail et des études
- Emplois d'été
- Transition de l'école au marché du travail
- Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
- Annexe : tableaux détaillés

Le taux élevé de chômage et l'absence notable de reprise de l'emploi chez les jeunes au cours des années 90 ont suscité beaucoup d'attention. On s'inquiète du fait que les jeunes d'aujourd'hui ont plus de difficulté à entrer sur le marché du travail que ceux des générations précédentes. En outre, une proportion de plus en plus importante des emplois décrochés par les jeunes sont temporaires et peu rémunérés et comportent des avantages et des possibilités de promotion limités. Dans ces conditions, il arrive souvent que des jeunes travailleurs soient marginalisés lorsque survient une réorganisation ou une réduction d'effectif, et les difficultés auxquelles ces jeunes font face aujourd'hui peuvent compromettre leurs perspectives, tout au long de leur carrière.

Il importe pour ceux qui se préoccupent de l'équité intergénérationnelle, de la cohésion sociale et des perspectives de productivité et de prospérité pour l'avenir, dans un marché du travail de plus en plus touché par la mondialisation et les percées technologiques, de suivre de façon continue la situation sur le marché du travail des jeunes au Canada.

Même s'ils ont beaucoup en commun, les jeunes ne constituent pas un groupe homogène du point de vue les adolescents, consacrent l'essentiel de leurs efforts au marché du travail. Certains, particulièrement chez les adolescents, même à l'intérieur de ce groupe, on note parfois une participation active au marché du travail, pendant l'année scolaire et les vacances, les jeunes concernés pouvant tirer parti de l'expérience ainsi acquise.

Les jeunes au début de la vingtaine ont en grande majorité quitté l'école, même si une proportion croissante d'entre eux opte pour des études postsecondaires. Une attention toute particulière doit être portée à ceux qui sont dans le processus de transition entre l'école et le marché du travail. Pour quelques-uns, le chemin peut être facile mais en général, les jeunes trouvent de plus en plus difficile de décrocher un emploi à temps plein et bien rémunéré qui s'inscrive dans une carrière.

Note aux lecteurs

Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail est la première publication d'une série trimestrielle ayant pour but de fournir une gamme de renseignements sur des questions actuelles touchant le marché du travail. La plupart des données proviennent de l'enquête mensuelle sur la population active, montrant l'énorme potentiel analytique de cette enquête majeure de Statistique Canada. Cette série fournit également l'occasion de rassembler des données pertinentes provenant d'autres programmes de Statistique Canada.

Nous souhaitons que cette publication devienne un document de référence utile aux étudiants, aux gens d'affaires, aux chercheurs, à ceux qui élaborent des politiques ainsi qu'au public en général.

Cette publication résulte de l'effort collectif de l'ensemble du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active, de même que du soutien de nombreuses personnes d'autres divisions de Statistique Canada. En définitive, cependant, elle dépend de la coopération et du temps donné par ceux qui répondent aux questionnaires de Statistique Canada et des intervieweurs qui collectent l'information vitale.

Nous prévoyons couvrir et mettre à jour différents sujets tels que les jeunes et le marché du travail, les heures de travail, un profil de la rémunération des employés au Canada et les modalités de travail non conventionnelles. Nous vous invitons à nous aider à déterminer les sujets subséquents d'intérêt actuel. Les suggestions et réactions à cette édition peuvent être acheminées par télécopieur au (613) 951-2869, ou par courrier électronique à levjea@statcan.ca.

La situation actuelle des jeunes sur le marché du travail apparaît relativement terme au Canada. Le marché du travail est devenu plus précaire pour les jeunes dans les années 90, alors que l'écart entre le taux de chômage global et celui des jeunes s'est élargi et que le taux d'emploi des 15 à 24 ans, à 51,1 % en 1996, est tombé de 11 points de pourcentage depuis 1989, année précédant le début de la récession. L'activité sur le marché du travail de ce groupe démographique a également chuté dramatiquement au cours de la même période, diminuant de plus de dix points de pourcentage pour s'établir à 61,2 %.

De plus, près de la moitié des jeunes qui trouvent un emploi travaillent à temps partiel, comparativement à 21 % il y a sept ans. Cependant, la fréquentation scolaire s'est améliorée, particulièrement chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans, qui ont alimenté la hausse des effectifs dans les établissements postsecondaires. Tandis que seulement 52 % des jeunes allaient à l'école en 1989, ce taux avait augmenté à 60 % en 1996.

Comparativement à 1989, les étudiants sont moins susceptibles de combiner travail et études à plein temps. Malgré tout, 32 % des jeunes qui allaient à l'école à plein temps occupaient aussi un emploi, principalement dans les branches des services personnels et aux entreprises et du commerce de détail. En 1996, la semaine de travail moyenne des étudiants à plein temps qui détenaient un emploi était de 14 heures.

Moins d'étudiants trouvent des emplois d'été. En juillet 1989, 69,1 % des jeunes avaient un emploi d'été, par rapport à 52,1 % durant le même mois en 1996. Au cours de la même période, le taux de chômage d'été des étudiants a grimpé de 10,1 % à 18,4 %, malgré une chute importante de l'activité sur le marché du travail estival. La qualité des emplois d'été a également souffert alors que ceux qui décrochent un emploi d'été sont beaucoup plus susceptibles de trouver uniquement un emploi à temps partiel.

Finalement, lorsque que les étudiants quittent l'école, ils ont davantage de difficulté à effectuer la transition au marché du travail. Bien que les niveaux de scolarité plus élevés aient probablement aidé, les jeunes non-étudiants ont un taux de chômage très élevé et la proportion ayant un emploi a légèrement diminué au cours des années 90. Par conséquent, le processus de transition entre les études et le marché du travail s'est allongé lors des dernières années. En 1996, il débutait vers l'âge de 16 ans, alors que les jeunes combinaient études et travail, et prenait fin vers l'âge de 23 ans. Lorsque les jeunes non-étudiants entrent dans les rangs des travailleurs, ils sont plus susceptibles de travailler moins d'heures que leurs homologues des années 80, ce qui entraîne généralement un plus faible revenu.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail
Maryanne Webber, Directrice, Division des enquêtes-ménages (613) 951-2899

Deborah Sunter, Gestionnaire, Sous-division de l'Enquête sur la population active (EPA), Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lèvesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec les auteurs suivants:

Geoff Bowby

Téléphone: (613) 951-3325

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lèvesque

Téléphone: (613) 951-2301

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: levejja@statcan.ca

Deborah Sunter

Téléphone: (613) 951-4740

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: sundeb@statcan.ca



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Les jeunes et le marché du travail

Printemps 1997 Vol. 1, n° 1

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistré ou sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Mars 1997

Prix : Canada : 29 \$ l'exemplaire, 96 \$ par année
Etats-Unis : 29 \$ US l'exemplaire, 96 \$ US par année
Autres pays : 29 \$ US l'exemplaire, 96 \$ US par année

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordi

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331
Montréal	(514) 283-5725
Ottawa	(613) 951-8116
Toronto	(416) 973-6586
Winnipeg	(204) 983-4020
Regina	(306) 780-5405
Edmonton	(403) 495-3027
Calgary	(403) 292-6717
Vancouver	(604) 666-3691

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)
1 800 263-1136
1 800 363-7629
1 800 267-6677

Comment commander les publications

On peut se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

Statistique Canada
Division des opérations et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6

Téléphone : (613) 951-7277
Télécopieur : (613) 951-1584
Toronto (carte de crédit seulement) : (416) 973-8018
Internet : order@statcan.ca

Normes de service au public

Afin de maintenir la qualité du service au public, Statistique Canada observe des normes établies en matière de produits et de services statistiques, de diffusion d'information statistique, de services à recouvrement des coûts et de services aux répondants. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

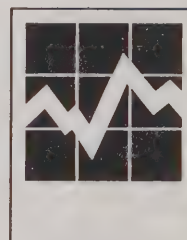


Printemps 1997

Les jeunes et le marché du travail

Le point sur la population active

N° 71-005-XPB au catalogue





Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

Hours of Work

Summer 1997



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided for all users who reside outside the local dialling area of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Household Surveys Division

Labour Force Update

Hours of Work

Summer 1997

Vol. 1 No. 2

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1997

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

July 1997

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Maryanne Webber, Director, Household Surveys Division (613) 951-2899

Deborah Sunter, Manager, Labour Force Survey Subdivision (LFS), Household Surveys Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Généreux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Subdivision.

For information regarding the contents of the analysis please contact the following authors:

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

Written contributions to the publication were also prepared by Jean-Pierre Maynard, Micro-Economic Analysis Division and Vincent Ferrao, Household Surveys Division.

Highlights

At the turn of the century, the average worker in Canada put in a 60 hour workweek. As time passed, growth in productivity and real wages allowed a general decline in the average workweek. By the 1960's, the workweek was reduced to 40 hours spread over five days and fell further until the early 1980's. Since that time, Canadian workers have not seen much reduction in work time. In fact, at 37.1 hours, the workweek was only 20 minutes shorter in 1995 than it was ten years before.

Even though the average workweek has remained fairly stable in recent years, relatively more people are working shorter hours while there has been a similar increase in the proportion who work longer hours. In 1995, 24% of workers put in less than 35 hours per week, an increase of 8 percentage points from 1976. The percentage working longer hours (greater than 40 hours), meanwhile, increased from 19% to 22% over that same period.

As the standard workweek has become less and less common, a growing proportion of the employed work part-time. As a result, there has been an increase in the relative number of underemployed. In the first quarter of 1997, the number of underemployed was 2.2% of all employed. Approximately 293,000 part-timers who looked for a full-time job were not working full-time because business or economic conditions prevented them.

Although people may be working part-time due to a lack of full-time work opportunities, there are a host of non-economic reasons for working part-time. For example, people may work part-time because it allows them the

time to attend school, look after children or engage in other activities. Just over two-thirds of all part-timers work less than 30 hours per week voluntarily, amounting to about 1.9 million people.

With a greater proportion of the employed population working longer hours, it begs the question: how many people work overtime in a given week? In early 1997, an average 1.9 million people worked unpaid or paid overtime, accounting for 18.6% of all employees who were at work. Most overtimers were unpaid for their extra time as 10.7% of employees worked overtime without compensation while 8.4% worked paid overtime.

The proportion of people with more than one job (moonlighters) has increased rapidly over the last twenty years and has led to some of the increase in the relative number of people working long hours. In general, moonlighters work longer hours since they are piecing together two or more jobs. In 1996, moonlighters were less likely to be working full-time in their main job than moonlighters in 1976. A larger percent were piecing together two part-time jobs to make ends meet.

Some of the increase in the percentage working longer hours can also be attributed to self-employment growth. In 1995, the self employed were three times as likely as regular paid employees to work long hours. One third of all self employed workers worked more than 49 hours per week at their business.

Work hours: Introduction

The demand for information on work hours is now greater than ever before. Economists and policy makers are interested in the relationship between the distribution of work and unemployment. It has been proposed that in an economy which seems pressed to create new jobs the hours of existing workers could be redistributed to combat unemployment. Among the employed, work hours are a critical factor underlying growth in earnings inequality. Other concerns center on the interaction between the demands of the workplace and the family.

This publication serves as a reference to trends in work hours from a number of important perspectives. First, the reader is provided with a brief overview of the many indicators associated with work hours, and their respective uses. Next, the evolution of the work week is traced in broad terms. After decades of steep decline, since the mid 1960's the length of the standard workweek appears to have stabilized. But closer investigation uncovers a growing polarization in the distribution of work hours.

With so many more employed persons working a short or long work week, it is instructive to take a closer look at each of these groups. For example, among those with part-time hours, some have chosen their schedule "voluntarily", for reasons such as school, childcare, or personal preference. Others would prefer longer hours but are unable to obtain them, and are considered "involuntary" part-timers. The distinction is important, since it provides us with an indicator of underemployment and, hence, potential labour supply.

While there is no similar measure of the voluntary or involuntary nature of those working long work weeks, it is possible to distinguish between extra hours worked for overtime pay, and those that are simply worked "for free". We can look at the attributes of the workers and jobs associated with paid and unpaid overtime. Again, the distinction is important because, although they both indicate a concentration of work effort, *paid* overtime is likely to have more potential for redistribution leading to new hiring.

Another trend that has caught the attention of analysts is growth in the proportion of workers who hold more than one job or business. These workers, in effect, string together the work hours of two or more jobs – increasing their total weekly hours, and hence their earnings.

Self-employment has also been on a long-term upward trend but the pace of growth has increased sharply in the nineties. This raises questions about the nature and quality of this type of work. While these questions will be explored more fully in a subsequent issue of Labour Force Update, the hours dimension of self-employment is examined here.

Most of the data presented in this publication come from the Labour Force Survey. However, Statistics Canada has a number of other useful sources of hours data including the Census, the Survey of Employees, Payrolls and Hours, and the Survey of Labour and Income dynamics. The topics covered in this report are:

- An overview of hours data indicators from the LFS
- Trends in the distribution of work hours
- Underemployment
- Voluntary part-time employment
- Unpaid and paid overtime: Incidence and duration
- Moonlighting for more work hours
- The work hours of business owners
- Definitions, LFS data sources and survey methodology
- Appendix: Detailed tables
- Appendix: Non-LFS sources of hours data

An overview of hours data indicators from the LFS

The concept of work hours is many faceted. A variety of indicators are needed to monitor trends in the volume and distribution of employment. The following provides a brief description of these indicators and their respective uses.

Usual hours

A count of usual weekly work hours provides a general indicator of the current volume of market-based work. This measure is not affected by temporary increases or decreases in work schedules due to factors such as overtime, holidays, vacations, illness, and strikes, since it is based on the notion of a normal or average work week.

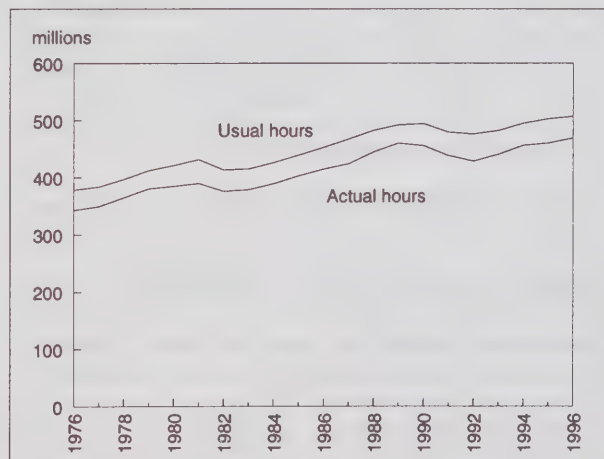
- The concept of usual hours has changed with the redesign of the Labour Force Survey questionnaire. From 1976 to 1996, usual hours referred to hours worked in a typical week, regardless of whether they were paid or unpaid. Thus, if paid overtime or unpaid extra hours were typical of the worker's schedule, they would be included in estimates of usual hours. With the introduction of a revised questionnaire in 1997, the definition of usual hours remained unchanged for the self-employed, but was altered considerably for employees.
- For employees, usual hours are now defined as those normally worked in a week for regular pay rates. Information on overtime hours (both paid and unpaid) are collected separately.
- This change was introduced to provide a better understanding of normal or standard work schedules and overtime behaviour. With the introduction of earnings questions in the 1997 questionnaire redesign, the new definition also results in a more appropriate measure for the calculation of usual weekly and hourly earnings.
- The new concept of usual hours for employees was phased in gradually from September 1996 to January 1997, and is likely to have introduced a slight downward shift in the estimates of usual hours over this period, primarily for full-time workers who usually put in paid or unpaid additional hours. This should be taken into consideration in any analyses of trends, especially those concerning workers with long work weeks. (See Trends in the Distribution of Work Hours)

Actual hours

A count of total hours actually worked (actual hours) provides a specific estimate of the volume of market-based work performed during the reference week. This measure reflects temporary increases or decreases in work hours (eg. illness, vacation, holiday, overtime, irregular work schedules).¹

- Since it provides an estimate of work directly attributable to the current production of goods or services, actual work hours are used in estimates of labour productivity.
- As seen in the chart below, total actual hours worked are always lower than total usual hours because net time lost from work is always greater than net hours worked in excess of the regular schedule.

Chart 1
Total actual weekly hours consistently lower than total usual hours



Source: Labour Force Survey, annual averages

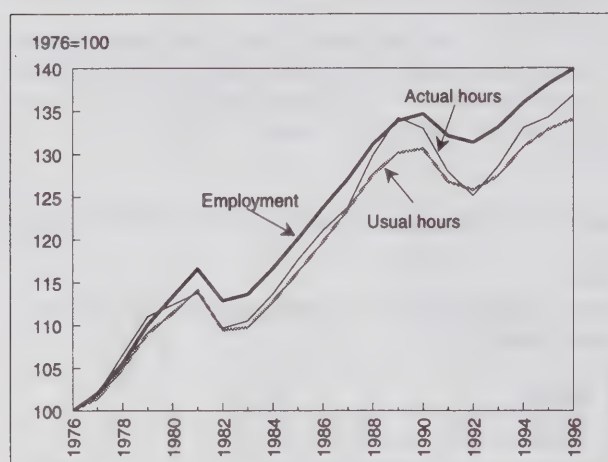
1 The 1997 redesign of the Labour Force Survey Questionnaire did not affect the historical continuity of actual hours for either employees or the self-employed.

Changes in work hours relative to changes in employment

Total usual and actual hours tend to increase and decrease with employment. To determine if the pace of growth in work hours is matching that of employment, an index of growth for each series can be compared.

Chart 2

Over the long term, the rate of growth in employment has exceeded that of both usual and actual weekly hours



Source: Labour Force Survey, annual averages

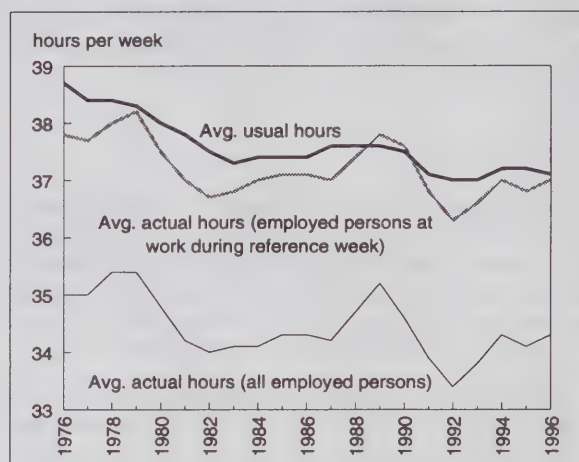
Average usual and average actual hours

Average hours worked per week provides a simpler index of the relative pace of change in hours and employment. Averages can be calculated for any sub-group such as age, sex, industry etc. (See Appendix for detailed tables.)

- Not surprisingly, since employment has grown at a faster pace than work hours (Chart 2), average usual hours have trended down over the long term, although the rate of decline has been much slower since the early eighties. For example, average usual hours were 38.7 in 1976, 37.4 in 1985, and 37.1 in 1996. The drop between 1976 and 1985 was almost an hour and a half per worker. In contrast, the decline between 1985 and 1996 was about 20 minutes per worker.

Chart 3

Actual hours more sensitive to changing economic conditions



Source: Labour Force Survey, annual averages

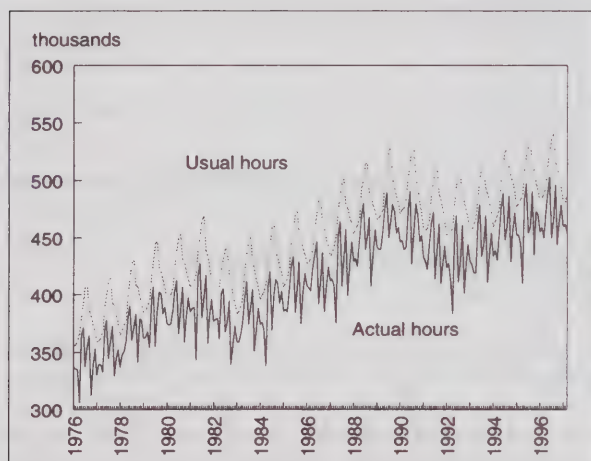
- Average actual hours provide a more timely indicator of changes in the economic cycle than average usual hours. Chart 3 shows that average actual hours fell further in the recessions of the early eighties and nineties. They also tended to increase earlier than employment in the recovery periods.
- When average actual hours are calculated for those at work for at least part of the reference week, they are little different in level from average usual hours. Differences only arise from the fact that those at work may miss part of the week, and/or work paid overtime or unpaid extra hours. However, when average actual hours are calculated for all employed persons, they are much lower than average usual hours. The difference ranges between about 2.5 to 3.5 hours or 7% to 9%, due to hours lost by both those missing part of the week and those away for the entire reference week. Vacations and holidays account for the majority of time lost (58% in 1996), followed by illness (21%) and personal or family responsibilities (12%).

Work hours are highly seasonal

Total usual and actual weekly hours are highly seasonal because they move with employment levels through the year. Actual hours also have their own seasonal pattern, mostly reflecting the popularity of the summer months for vacations (partly offset by the employment surge from students working at summer jobs) and the fairly regular occurrence of statutory holidays such as Good Friday and Thanksgiving in the Labour Force Survey reference week.

Chart 4

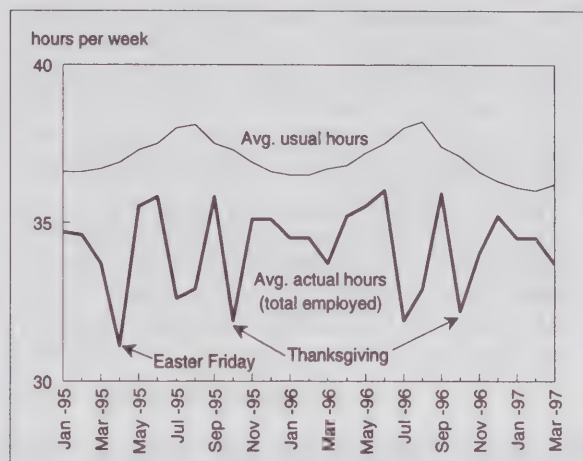
Actual hours have more seasonal influences than usual hours



Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

Chart 5

Holidays, vacations and summer jobs for students are major factors in the seasonality of actual hours worked



Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

- Short-term movements in estimates of actual hours are particularly affected by variability of the dates of the survey reference week combined with the presence or absence of fixed (Remembrance Day) or moving holidays (Easter, Thanksgiving) during the reference week in some years but not in others.
- Adjustments can be made to the data to control for holiday effects. The nature of the adjustment depends on the intended use. For annual estimates of labour productivity actual hours are adjusted to account for the fact that survey information is collected for a particular week each month (the reference week), and this week is not necessarily representative of the whole month.
- Holidays such as Easter and Thanksgiving do not always coincide with LFS reference weeks, causing disruptions to short term seasonal trends. These are removed from seasonally adjusted actual hours series by including an adjustment for holiday variability, thereby eliminating the problem.

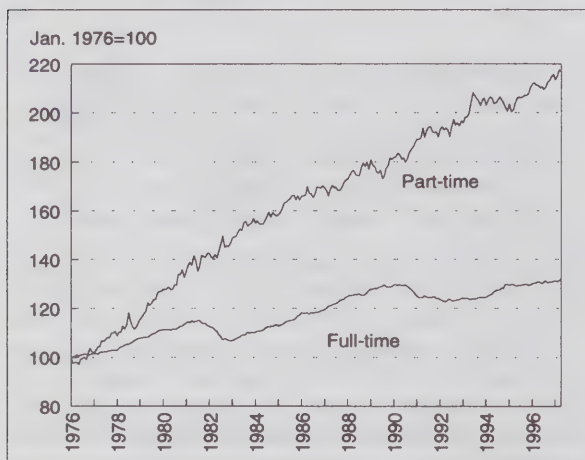
Indicators of the distribution of work

While it is of vital interest to track changes in the level of employment, it is also of great importance to know something of the quality or adequacy of job creation.

- The most popular and widely used indicator of adequacy is the classification of jobs as either full or part-time based on the usual hours of the main or sole job/business. Full-time workers are defined as those who usually work at least 30 hours per week, while the usual hours of part-timers are below 30 per week.
- A useful summary indicator of relative growth in full and part-time is the part-time employment rate – the proportion of employed persons who are part-timers at their main or sole job/business. (See “Underemployment” and “Voluntary Part-time Employment” for an exploration of the reasons people work part-time.)

Chart 6

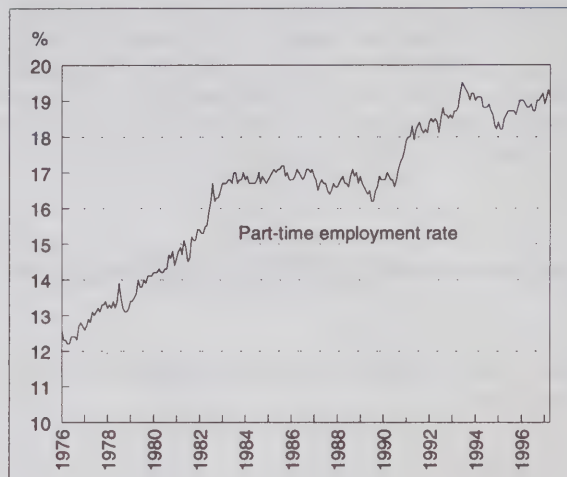
Part-time employment continues to grow at a faster rate than full-time



Source: Labour Force Survey, monthly seasonally adjusted data

Chart 7

Almost one in five jobs are part-time



Source: Labour Force Survey, monthly seasonally adjusted data

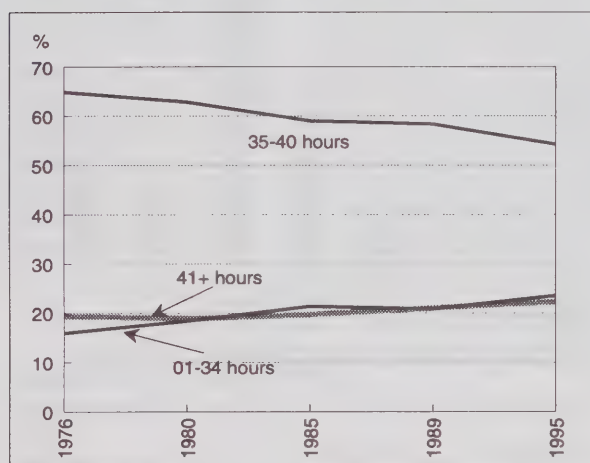
Part-time/full-time: not the whole distribution story

It is reasonable to assume that if part-time employment is growing at a faster pace than full-time, thereby pushing up the part-time employment rate, there should be a corresponding decline in average usual hours. But as shown earlier in Chart 3, average usual hours have hardly dropped since the early 1980's, while the part-time rate has grown from about 16% to 19%.

- To gain a more complete understanding of the distribution of working time, one must look at more detail than is provided by the full-time/part-time dichotomy. Since the precise number of usual work hours are collected from all employed respondents to the Labour Force Survey, one can express the distribution of work hours in as much detail as is required for any particular analytical enquiry.
- For example, a three-way classification splitting work hours into those that fall in the range of a standard full-time schedule (35 to 40), those above that standard (41+) and those below (1 to 34), provides an explanation for the stability of average hours despite

increases in the part-time rate. While part-time employment has grown faster than full-time in the recent past, so too has the proportion of full-timers whose usual schedules exceed the range of a "normal or standard" full-time work week.

Chart 8
The proportion of workers with a "standard" 35 to 40 hour work week has declined by 11 percentage points over the last 20 years



Source: Labour Force Survey, annual averages

- A more detailed breakdown of hours into seven groups provides additional information on the nature of this "polarization" in work time. Most of the increase in long hours workers has been in the group working at least 50 hours per week, while the upward trend in the proportion working below standard hours primarily reflects growth in the proportion working 15 to 29 hours, with little increase in the share working less than 15 hours per week.
- "Polarization" in work hours has important implications for the relative earning capacity of workers, since earnings are a product of both wage rates and volume of work, but this is masked by the stability in average usual hours. (The nature and extent of hours polarization is explored in more detail in "Trends in the distribution of work hours".)

Other aspects of working time

Clearly volume of work is a very important aspect of employment adequacy since it is highly correlated with earnings. However, other aspects of working time may also contribute to "job quality". Paid work is only one dimension of daily life and workers must balance these demands with family and other activities and responsibilities.

- For many workers, flexibility in establishing the time they start and end their work day may be an important factor in balancing work with other activities.
- The time of day when work occurs – regular day-time schedules vs. fixed or irregular shift work – may have implications for physical and social well being. Among parents, shift work may represent a way of saving child care expenses, or may present particular difficulties in finding suitable child care.
- Homeworking may not reduce the time spent on the job, but it has the potential to greatly reduce time spent travelling to and from work.

These topics are beyond the scope of this publication, but will be covered in depth in an upcoming special publication based on the 1995 Survey of Work Arrangements, a survey sponsored by Human Resources Development Canada and conducted by Statistics Canada, and in upcoming issues of Perspectives on Labour and Income (See Definitions, data sources and survey methodology).

Trends in the distribution of work hours

At the turn of the century, workers typically put in 60 hour weeks spread over six days. By 1960, the work week was reduced to 40 hours over five days. For some, primarily office workers, the standard week fell a bit more (35 to 37.5 hours per week) by the end of the 1970s. But compared to the dramatic decline in work hours that occurred over the first six decades of this century, the standard work week has been relatively stable for more than 20 years.

- The impetus behind the trend to a shorter work week in the first 60 years of the century was increased productivity and growth in real wages.
- Some of the stability in the length of the standard work week since 1960 may be attributed to workers opting for non-wage benefits instead of shorter hours.
- For the last twenty years, benefits have continued to increase as a proportion of labour income, and there has been virtually no growth in the real earnings of full-year, full-time workers since the early 80s. Thus, workers have had no potential wage gains to exchange for added time away from work.
- Over the same period, productivity has slowed dramatically, making it unlikely that employers would support reduced work hours without a proportionate reduction in wages.

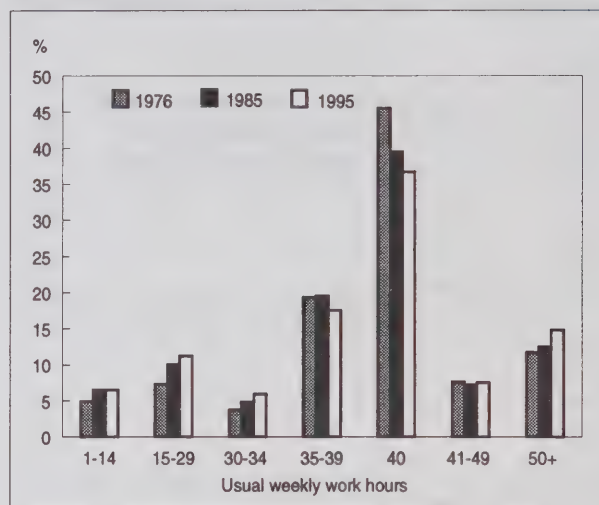
While the “standard” work week has remained in the range of 35 to 40 hours for many years, this stability masks notable shifts in the distribution of work hours, especially since the 1981-82 recession. Over this period a standard work schedule has become less and less common. By 1995,¹ only 54% of workers put in a 35 to 40 hour work week, down from 65% in 1976.

- The decline in the proportion of workers with standard hours is coincident with an increase in both the share with longer schedules and the share with shorter schedules. This two-directional shift out of the middle is known as hours polarization.

1 The definition of usual hours for employees was changed with the 1997 questionnaire redesign. Since the new questionnaire was phased in in 1996, data for that year are not comparable to earlier years. For more detail, see “Overview of Hours Data Indicators from the LFS”.

Chart 9

Work hours have “polarized” away from the “standard” 35 to 40 hour week



Source: Labour Force Survey, annual averages

- While the share of workers with standard hours fell 10.7 percentage points to 54% between 1976 and 1995, the share of workers with shorter work weeks increased from 16% to nearly 24%, and those usually working 41 hours or more per week rose from 19% to 22%.
- Some of the explanation for growth in the proportion of workers with long work weeks is the long-term increase in self-employment and multiple job holding. Both these groups tend to have above average work hours, and both have grown as a proportion of overall employment since the mid 70s. (See “Moonlighting For More Work Hours” and “The Work Hours of Business Owners”.)
- Youths may account for some of the increase in the share of workers with short hours. For the growing number attending school, part-time employment is usually more feasible than longer work schedules. In addition, youths who have left school are having an increasingly difficult time finding full-time employment. In 1995, three out of ten non-student youths worked less than standard hours, triple the rate in 1976.

Trends in the distribution of work hours among adult paid employees

Multiple job-holders, the self-employed and youth employment have influenced the overall trend away from standard hours. When the focus is restricted to the work hours at the main job of adult paid employees who account for about 70% of all employment, the degree of polarization in the work week is less striking, but still apparent. For this group, the incidence of standard hours dropped by 8 percentage points over the last two decades, from 73% to 65%. Most of the shift has been into shorter work schedules (+5.6 points). The share of adult employees with above standard work schedules has also grown, but to a lesser extent (+2.5 points).

Since the distribution of work hours is very different for men and women, with employed women four times more likely to work shorter hours, the dramatic growth in the share of jobs held by women over the last two decades explains some of the downward shift in the overall hours distribution. This effect can be removed by looking at the distribution of work hours for men and women separately.

- While standard hours are still more prevalent for men with paid jobs (69%) than women (61%), the shift out of standard hours has been greater for men, and more skewed to longer work weeks.

Table 1

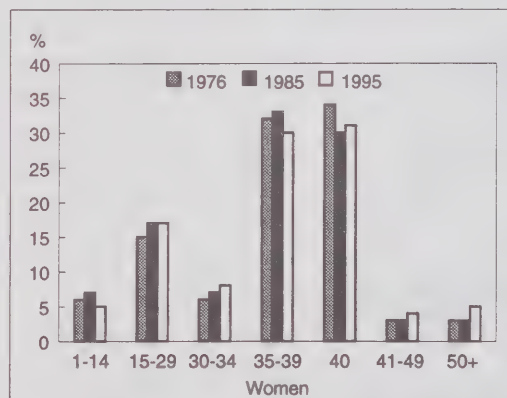
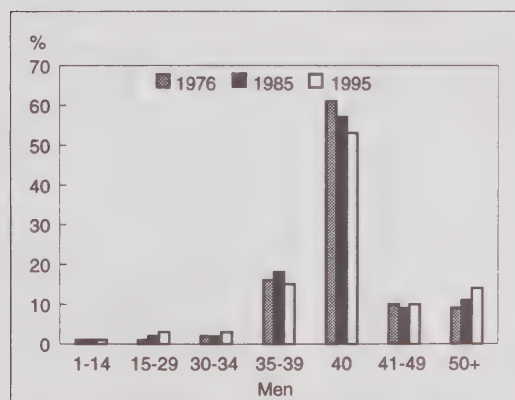
Distribution of usual hours

	All employed, total usual hours			Adult employees, usual hours at main job		
	1976	1995	Change	1976	1995	Change
	%	percentage points		%	percentage points	
1-14	4.9	6.5	1.6	2.7	3.3	0.6
15-29	7.3	11.2	3.9	6.3	9.5	3.3
30-34	3.7	5.9	2.2	3.5	5.1	1.7
35-39	19.3	17.5	-1.8	22.0	22.2	0.2
40	45.5	36.7	-8.9	51.3	42.9	-8.4
41-49	7.6	7.5	-0.1	7.3	7.3	0.0
50+	11.7	14.8	3.1	7.0	9.5	2.5

- For men, the shift into both long and short hours appears to have been accelerated by the recession of the early nineties. For women, the shift began much earlier and has progressed more gradually.

Chart 10

While work hours have been polarizing for both adult men and women employees, their distributions remain distinctly different



Source: Labour Force Survey, annual averages

Who works long hours?

- As with most labour market outcomes, education has a strong influence on trends in the distribution of work hours. Both men and women without post-secondary qualifications had the highest incidence of shorter work weeks in 1995, and the largest shift from standard to shorter hours over the last twenty years. In contrast, while men and women with university degrees have always been most likely to work above standard hours, this tendency has increased. The proportion of university educated men working long hours rose from 25% in 1976 to 32% in 1995, while for women with degrees, it increased from 13% to 18% over the same period.
- The number of hours worked is also heavily dependent on the type of work performed. Variation across occupations in the number of hours worked may be caused by many different factors – the level of responsibility of the position, the skill level required, the cost of training new employees, the opportunity of paid overtime, and the prospects of promotion. For men, the proportion of employees working standard hours is shrinking in all ten major occupational groups. Instead of widespread polarization, however, hours are much more likely to be shifting in one direction.
- White and blue collar occupations, for example, have experienced growth mainly in the proportion of men working above standard hours. Between 1985 and 1995, the largest shift out of standard hours occurred in the managerial category, with an 8.3 percentage point decline in the number of people working standard hours and a corresponding 8.2 percentage point increase in the proportion working more than 40 hours a week.
- Men in clerical, sales and service jobs, on the other hand, experienced growth in the proportion of short hours workers, with little or no increase in the share with long hours.
- As with men, the proportion of women employed in managerial and professional occupations has grown over the last ten years, and so too has the tendency for this group to work above standard hours. There has also been a slight shift away from standard to

Table 2
Percentage distribution of usual weekly hours, by education (Employees, 25+ years of age)

Highest Level of Education	Usual weekly hours	1976	1995	% point change
			%	
Men				
Less than post-secondary certificate, diploma or degree	1-34	3.4	8.0	4.6
	35 to 40	78.2	69.0	-9.2
	41+	18.4	23.0	4.6
Post-secondary certificate/diploma	1-34	3.8	5.9	2.1
	35 to 40	80.7	72.8	-7.9
	41+	15.5	21.4	5.8
University degree	1-34	6.8	7.2	0.4
	35 to 40	67.9	61.0	-6.9
	41+	25.3	31.8	6.5
Women				
Less than post-secondary certificate, diploma or degree	1-34	28.0	32.0	4.0
	35 to 40	66.8	61.6	-5.2
	41+	5.1	6.3	1.2
Post-secondary certificate/diploma	1-34	28.7	31.2	2.5
	35 to 40	66.3	62.6	-3.7
	41+	5.0	6.1	1.1
University degree	1-34	23.7	23.9	0.2
	35 to 40	63.7	58.3	-5.4
	41+	12.7	17.9	5.2

shorter hours for women in clerical positions. Unlike men, shorter hours in the sales occupations have become less common for women, and standard hours more common. In 1985, 42% of women in sales worked 35 to 40 hour work weeks. By 1995, the proportion had risen to 51%.

- In general, those occupations where long hours are becoming more common are either associated with a higher level of responsibility (white collar jobs), or

regular opportunities to work paid overtime (blue collar). In the case of blue collar occupations, given administrative and overhead considerations, it may be more cost efficient for employers to pay overtime wages than to hire and train new workers. White collar workers, especially managers, may be working above standard hours because of increased responsibilities or just in order to keep their job in an increasingly competitive employment market. Those

Table 3
Percentage distribution of usual weekly hours by sex and occupation (Employees, 25+ years of age)

Occupation	Usual weekly hours	Men			Women		
		%		% point change	%		% point change
		1985	1995		1985	1995	
Managerial	1-34	2.6	2.7	0.1	12.0	12.2	0.2
	35 to 40	68.3	60.0	-8.3	76.1	72.8	-3.3
	41+	29.1	37.3	8.2	11.8	15.0	3.2
Professional	1-34	7.0	9.6	2.6	32.8	33.2	0.4
	35 to 40	73.0	67.2	-5.8	57.9	55.8	-2.1
	41+	20.0	23.2	3.2	9.3	11.1	1.7
Clerical	1-34	5.9	9.9	4.1	28.3	30.0	1.7
	35 to 40	86.9	80.7	-6.1	69.6	67.1	-2.5
	41+	7.2	9.3	2.1	2.1	2.9	0.7
Sales	1-34	7.7	9.7	2.0	49.6	41.6	-8.0
	35 to 40	63.5	62.2	-1.3	42.2	50.7	8.5
	41+	28.9	28.1	-0.8	8.2	7.6	-0.5
Service	1-34	12.0	17.2	5.1	49.0	48.8	-0.2
	35 to 40	71.5	66.3	-5.2	44.7	43.9	-0.8
	41+	16.5	16.5	0.0	6.3	7.4	1.0
Primary Occupations	1-34	5.5	6.9	1.4	40.7	34.8	-5.9
	35 to 40	60.3	53.9	-6.4	35.8	44.1	8.3
	41+	34.3	39.3	5.0	23.5	21.1	-2.4
Processing, Machining, & Fabricating	1-34	1.8	2.3	0.5	9.6	9.2	-0.4
	35 to 40	84.9	79.2	-5.7	84.3	81.9	-2.4
	41+	13.3	18.5	5.2	6.1	8.9	2.8
Construction Trades	1-34	3.6	5.4	1.8	--	--	--
	35 to 40	82.9	74.9	-8.0	--	--	--
	41+	13.6	19.7	6.1	--	--	--
Transport Operator	1-34	8.2	9.6	1.5	--	--	--
	35 to 40	59.5	52.4	-7.1	--	--	--
	41+	32.4	38.0	5.7	--	--	--
Material Handling & Other Crafts	1-34	5.4	7.7	2.3	20.0	23.6	3.6
	35 to 40	83.5	78.0	-5.5	76.0	69.5	-6.5
	41+	11.1	14.4	3.2	4.0	6.9	3.0

Note: The 1984 reclassification of SOC codes included a new definition of managers which meant that more people were classified as such. As a consequence, meaningful comparisons can only be made as far back as 1985.

Trends in the distribution of work hours

occupations where short hours are increasingly common (clerical, service) are often low paying, and have lower educational requirements.

Looking at the hours distribution across industries is another way to shed light on both the extent and complexity of polarization. It may be that changes in the distribution of hours reflect structural change, with disproportionate growth in industries that require relatively short or long work weeks. Alternatively, some industries may be making increased use of short-hour workers only, while others are becoming more reliant on long work weeks. Finally, changes in the hours distribution may be spread fairly evenly within all or most industries, suggesting pervasive and systemic factors that are economy-wide.

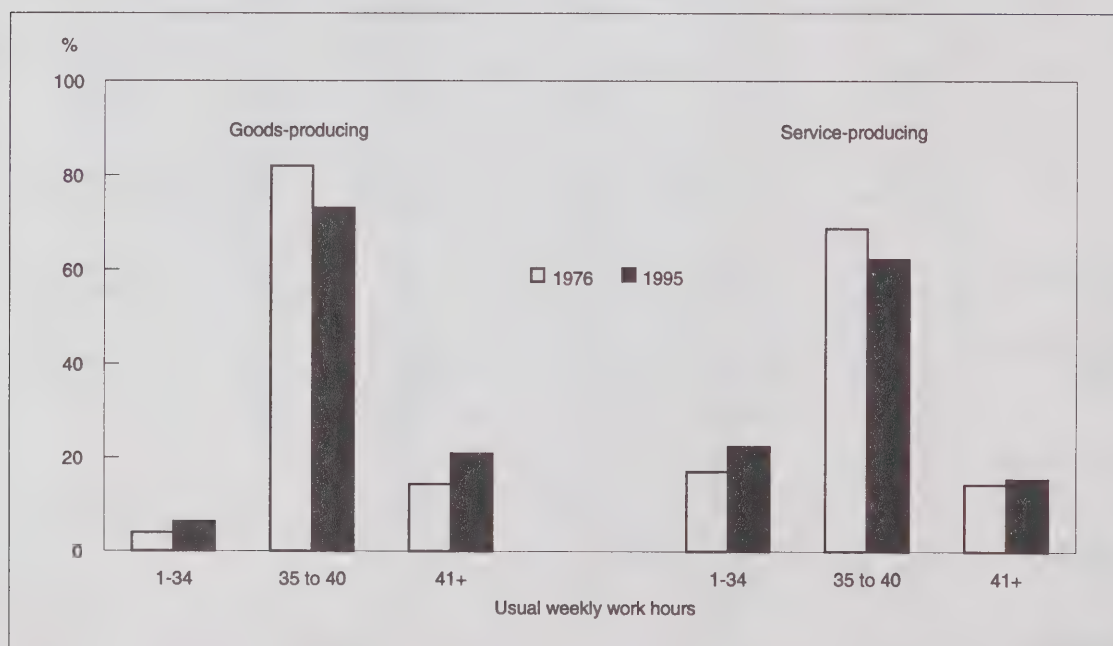
- The incidence of standard weekly hours declined generally across all industries, for both men and women, but increases in short and long work weeks are not always of the same magnitude – polarization is not

widespread within industries. Overall polarization is the net effect of primarily uni-directional shifts out of standard hours to either shorter or longer work weeks. (See Appendix for detailed tables).

- For both men and women, the incidence of longer hours is increasing in the goods-producing industries.
- In the service sector, longer work weeks have become much more prevalent for women in business services, and education, while shorter work weeks are more common for women in health and social services and accommodation and food services.
- For men, longer work weeks are more common for those working in transportation, storage and communications, business services, educational services and public administration. A growing share of those in accommodation and food services, other services, health and social services and trade are working below standard work weeks.

Chart 11

Work hours shifting up in the goods sector and down in the service sector



Source: Labour Force Survey, annual averages

Underemployment

As the standard 40 hour workweek has become much less common in recent years, a growing proportion of the employed work part-time. This trend has both positive and negative social and economic implications. A shorter workweek for some may be a good thing, implying greater leisure or family time. Others, however, may find themselves working part-time hours when they might prefer a full-time job and as a result may be experiencing particular economic hardship.

Involuntary part-time and underemployment

According to the International Labour Office (ILO), there are two forms of underemployment.¹ The first form, termed “visible” underemployment, occurs when a person is employed but feels his workhours are insufficient. The second form, “invisible” underemployment, occurs when skills are underutilized, or when wages, productivity or other job qualities are sub-standard. In the context of this publication, the following analysis will focus upon “visible” underemployment.

With the Labour Force Survey (LFS), visible underemployment is best approximated through its measure of “involuntary part-time” workers.

Changes to who is an involuntary part-timer

Over time, the Labour Force Survey (LFS), has changed its approach to the measure of involuntary part-time. Before 1997, respondents who usually worked less than 30 hours per week in total *at all jobs* were asked their main reason for working part-time. Workers were considered underemployed or involuntary part-timers if they worked part-time because they could not find a full-time job.

However, the 1997 redesign of the LFS offers a more refined measure. Beginning January 1997, respondents who worked part-time hours *at their main job* are asked if they want to work more or less than 30 hours at a single job or business. Those working part-time but who wanted full-time hours are asked their main reason for not working full-time. If they did not work full-time because of “business conditions” or because they “could not find work with 30 or more hours”, they are defined as involuntary part-timers.

Involuntary part-timers who actively looked for full-time employment are considered the most accurate estimate of the underemployed.

As a result of the changes, the old (1976- August 1996)² and new (1997 and after) measures of underemployment are very distinct and cannot be directly compared. Since the newly refined measure has been available only since January 1997, the following analysis uses the old concept to place the problem of underemployment into historical perspective. Then, the new concept is used to draw a cross-sectional portrait of the underemployed.

Placing underemployment into perspective

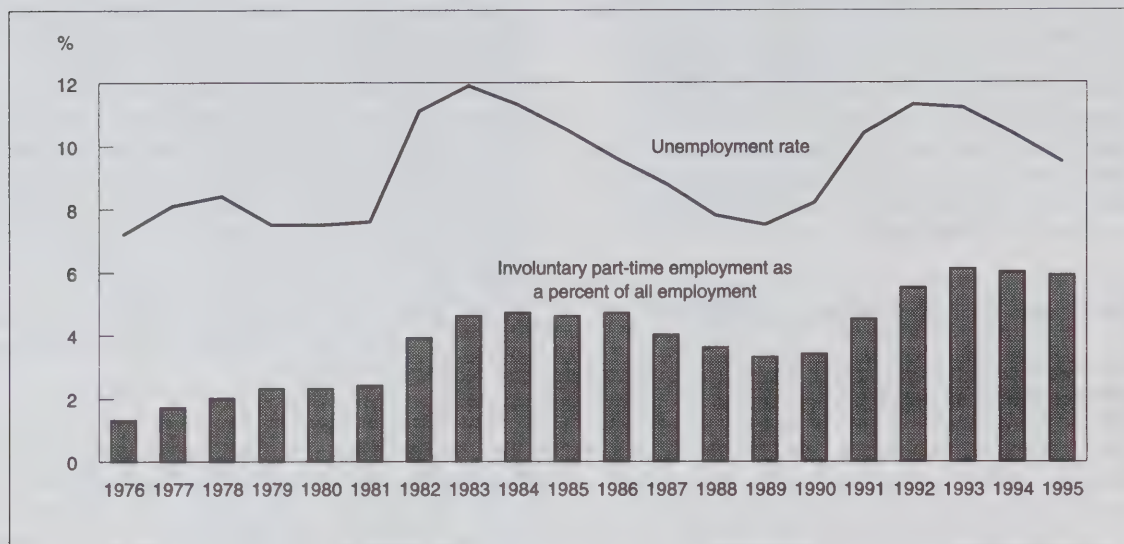
- Between 1976 and 1995, the proportion of all employment held by involuntary part-time workers tripled, ratcheting upwards from about 2% to close to 6%. Underemployment seems to be closely related to unemployment. As the unemployment rate rose and fell over this period, so too did underemployment, an indication that people are forced into part-time work when economic conditions worsen.

1 International Labour Office, *Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, ILO, Geneva, 1990, page 121.

2 The new, redesigned Labour Force Survey was phased in between September 1996 and January 1997. During this time, some respondents were asked the old involuntary part-time questions while others were asked the new set of questions. As a result of this inconsistency, the involuntary part-time data is not available for the last 4 months of 1996.

Chart 12

Underemployment and unemployment's step-like progression



Source: Labour Force Survey, annual averages

Historically, adult men, adult women and youths have all displayed distinct patterns of underemployment.

- Underemployment is a greater problem in the summer months as young people leave school. During the school year, youths do not seem to mind working part-time but generally prefer full-time hours in the summer. For example, in 1996 the proportion of youths who were underemployed doubled between January and July, despite a drop in the number of youths working part-time.
- Adult women also display a seasonal underemployment pattern. However, unlike youths, relatively fewer adult women are underemployed during the summer.
- Relatively few adult men are underemployed. Over a year, there is very little variation in their rate of underemployment.

Who is underemployed?

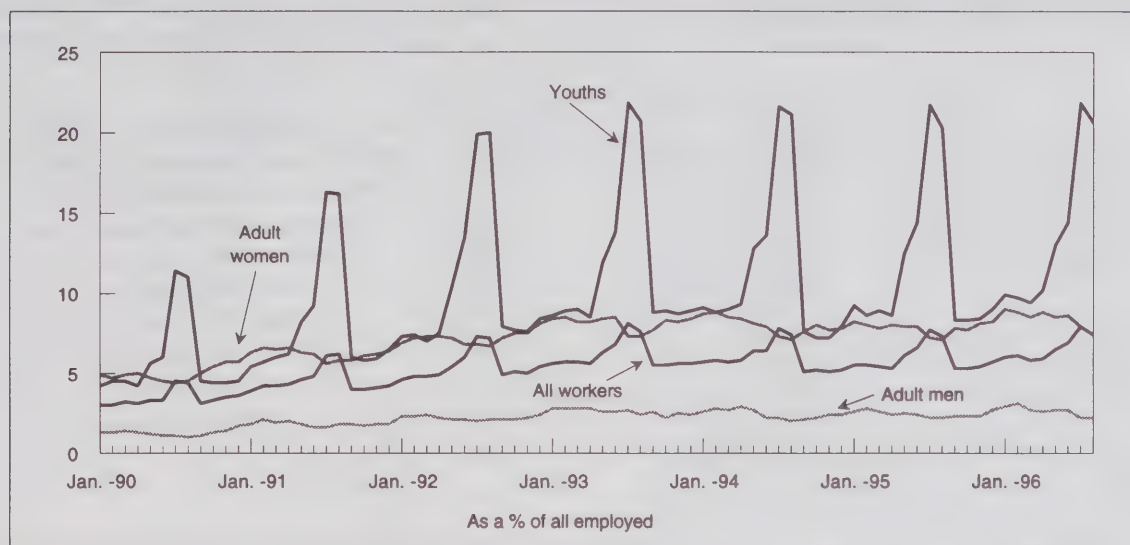
As explained previously, the LFS now offers a more refined measure of involuntary part-time employment. Included in the revised survey is a question to determine

whether or not involuntary part-timers (those working part-time in their main job because of economic reasons or business conditions) looked for full-time work. Since underemployment is a labour supply issue, it can be argued that involuntary part-timers need to have looked for full-time work to be considered underemployed.

Why should there be such a requirement? In keeping with the economic concept of “supply”, a good or service is not part of the economic supply of that good or service, unless it is brought into a market. The economic supply of apples, for example, is not determined by the current number of apples on the tree, but rather the current number of apples that the tree owner makes available and seeks to sell at market. Similarly, people without work are not part of the labour supply unless they offer and seek to sell their labour services on the labour market and make themselves available to work. Individuals who do meet these criteria are considered “unemployed”.

Underemployment is also a labour supply issue. Just as the unemployed are members of the supply of labour who are not working, the underemployed are members of the employed supply of full-time labour who are not working full-time.

Chart 13

Youths and adult women display very seasonal underemployment patterns

Source: Labour Force Survey, monthly unadjusted data

- In the first quarter of 1997, the proportion of all workers who were involuntary part-timers was 6.4% (852,000).
- Only one-third of involuntary part-timers looked for a full-time job. This means that 2.2% (293,000) of all people with jobs were underemployed (using the strictest definition).
- Women were less likely than men to have looked for a full-time job if they were working part-time involuntarily. Despite this, due to the large number of women working part-time, 42% of the underemployed were adult women compared to 28% who were adult men. Approximately 2.3% of working adult women were underemployed in the first quarter of 1997 while only 1.3% of adult men who had jobs were underemployed.
- The young were more prone to underemployment than adults. Since young people made-up only 14% of all people with jobs, but comprised 30% of the underemployed they had a relatively high rate of underemployment (4.7%). Based on past trends outlined

through the old measure, there is likely to be a large increase in youth underemployment during the summer months, as a significant proportion of those on summer break from school accept part-time employment because their search for full-time employment was unsuccessful.

Involuntary part-time employment and underemployment generally higher in the East

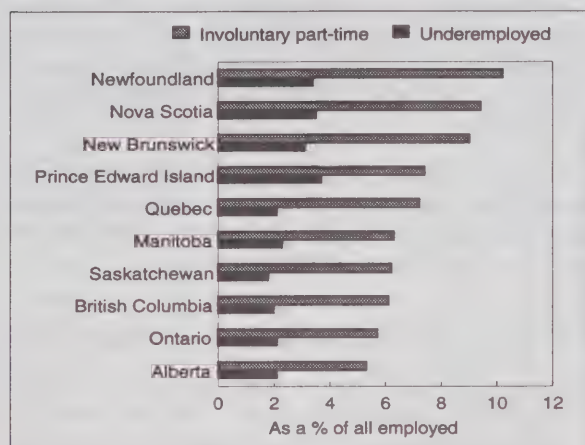
- Involuntary part-time work was more common in the East. About 10.2% of workers in Newfoundland were involuntary part-timers.
- The proportion of workers who were underemployed was also highest in the Atlantic provinces. Approximately 3.7% of all workers in PEI were underemployed in the first quarter of 1997, the highest in the country. Involuntary part-timers in PEI, however, were more likely to have looked for work compared to workers in other provinces.

Underemployment

Table 4
Involuntary part-time as a percentage of all employment by age, sex, province and industry, first quarter 1997
average

	# (000's)	% of all workers		
	Total involuntary part-timers	Total involuntary part-timers	Involuntary part-time, did not look for full-time work	Involuntary part-time looked for full-time work
			%	
Total	852	6.4	4.2	2.2
Youths (15-24)	197	10.7	6.0	4.7
Male	78	8.4	4.3	4.1
Female	119	13.2	7.7	5.4
Adults (25+)	655	5.7	3.9	1.7
Male	206	3.2	2.0	1.3
Female	449	8.6	6.3	2.3
Province				
Newfoundland	18	10.2	6.8	3.4
Prince Edward Island	4	7.4	3.7	3.7
Nova Scotia	35	9.4	5.9	3.5
New Brunswick	26	9.0	5.9	3.1
Quebec	226	7.2	5.1	2.1
Ontario	299	5.7	3.6	2.1
Manitoba	33	6.3	4.0	2.3
Saskatchewan	28	6.2	4.4	1.8
Alberta	74	5.3	3.2	2.1
British Columbia	108	6.1	4.1	2.0
Industry				
Agriculture	12	3.0	2.3	0.8
Manufacturing	30	1.5	0.8	0.6
Construction	38	5.9	4.1	1.9
TCOU	42	4.3	2.9	1.4
Trade	196	8.4	5.6	2.8
FIRE	31	3.9	2.5	1.4
Business Services	44	4.6	2.7	1.9
Educational Services	88	8.9	5.6	3.2
Health & Social Services	154	10.9	8.0	2.8
Accommodation & Food	101	11.9	7.3	4.6
Other Services	92	9.6	6.2	3.4
Public Administration	21	2.7	1.8	0.9

Chart 14

Involuntary part-timers and underemployed as a percent of all workers highest in the East

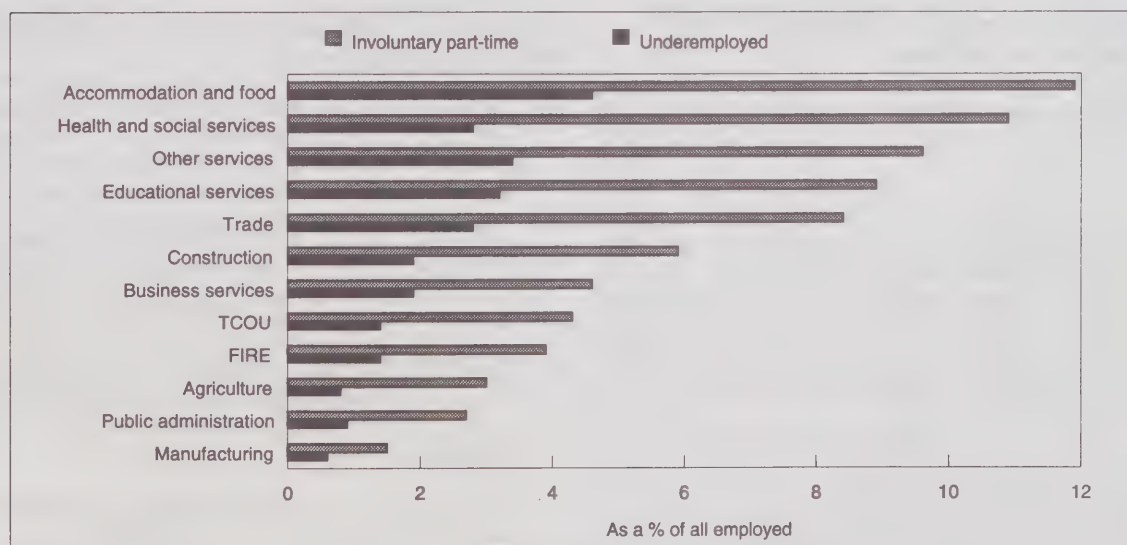
Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

- Involuntary part-time was lowest in Alberta (5.3%) but since 40% of involuntary part-timers in that province looked for full-time work, the underemployment rate of 2.1% was not the lowest in the country. Underemployment was lowest in Saskatchewan (1.8%).

Underemployment by industry

- Due to the large number of people working part-time in these sectors, many involuntary part-timers worked in wholesale & retail trade (23%), health & social services (18%) and accommodation & food services (12%). These industries are also where most of the underemployed are found.
- The proportion who were underemployed was highest in accommodation & food (4.6%), other services (3.4%) and educational services (3.2%).
- Underemployment was very low in manufacturing where only 0.6% of workers are involuntary part-timers who looked for work. It was also low in agriculture (0.8%) and public administration (0.9%).

Chart 15

Underemployed as a percent of all workers highest in accommodation & food, other services and educational services

Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Voluntary part-time employment

Although people may be working part-time due to a lack of full-time work opportunities (See "Underemployment"), there are a host of non-economic reasons why people might be working part-time. For example, people may work part-time because it allows them to attend school, look after children, or engage in other activities. Some may work part-time because they are physically unable to put in a full-time work schedule.

At first, based simply on the reasons given, it may not be apparent that these individuals are working part-time voluntarily. Those who are ill or disabled, taking care of children or the elderly may not seem to be working part-time willingly. However, of all those working part-time for non-economic reasons in the first quarter of 1997, only 4% wanted full-time work. Thus, in the sense that the large majority do not want full-time work, those working part-time for non-economic reasons are considered "voluntary part-timers".

- Most part-timers choose to work less than 30 hours. There were 1.9 million people working part-time voluntarily in the first quarter of 1997. This amounted to just over two-thirds (69.1%) of all those working part-time.

- Over the last twenty years, the number of people working part-time voluntarily has grown 46%, increasing or remaining the same during years of economic growth and falling during recession. To place this growth into perspective, however, the overall level of part-time employment more than doubled during the same period.

The large majority of voluntary part-timers are adult women (48%) and youth (40%). As a result, the reasons adult women and youths give for working part-time voluntarily greatly affect the overall numbers.

Why are people working part-time voluntarily?

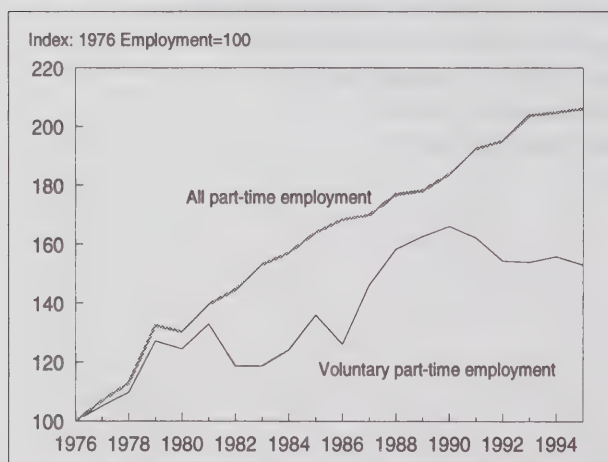
- Going to school is the number one reason why people prefer to work short hours. In the first quarter of 1997, 29% of all part-time employees worked part-time for that reason.
- About 21% of part-timers worked 30 hours or less because it is their "personal preference".
- Another 11% worked part-time in order to spend time with their young children.
- The remaining 8% worked part-time for a variety of other reasons, including other family or personal reasons and because of their own illness or disability.

Reasons for working part-time voluntarily vary by demographic group

- There is much variation in the reasons for voluntarily working part-time between various demographic groups. In the first quarter of 1997, almost three quarters of youths who were working part-time did so mainly because they were attending school.
- Adults part-timers, on the other hand, were most likely to state that it was their "personal preference" to be working part-time (30.3%).
- One-fifth of all adult women part-timers worked short hours in order to raise their children. Very few men in Canada were working part-time to take care of their children (0.9%).
- Less than 3% of adult part-timers were working part-time because they were sick or disabled.

Chart 16

Voluntary part-time employment has not kept up with increase in all part-time workers



Source: Labour Force Survey, annual averages

Table 5
Voluntary part-timers, by reason for working part-time by demographic group and province, first quarter 1997

	Total voluntary P - T #(000's)	Percentage of all part-timers						
		Total voluntary P - T	School	Personal preference	Caring for children	Other personal and family reasons	Own illness or disability	Other reason
Total	1,910	69.2	28.9	20.5	10.6	4.7	1.8	2.5
Youths (15-24)	40	79.6	74.7	2.3	1.4	0.5	0.1	0.5
Male	342	81.4	79.0	1.2	0.0	0.3	0.1	0.7
Female	427	78.2	71.5	3.2	2.4	0.7	0.2	0.4
Adults (25+)	60	63.5	4.3	30.3	15.6	6.9	2.7	3.6
Male	12	52.3	7.7	29.8	0.9	1.8	3.9	8.0
Female	98	67.0	3.3	30.4	20.2	8.5	2.3	2.2
Provinces:								
Newfoundland	13	41.9	18.0	13.1	3.4	1.7	0.6	4.4
Prince Edward Island	7	63.2	27.2	22.2	7.7	3.4	1.9	0.9
Nova Scotia	51	59.3	23.8	19.1	8.9	3.4	1.8	1.8
New Brunswick	33	55.9	22.8	16.5	8.9	3.5	2.0	1.6
Quebec	387	63.1	26.9	19.2	7.6	3.9	1.6	3.8
Ontario	753	71.6	33.2	21.5	9.7	3.7	1.9	1.4
Manitoba	88	72.7	29.9	19.2	12.9	4.9	2.1	3.2
Saskatchewan	75	72.8	23.0	26.4	9.6	6.9	2.3	4.4
Alberta	215	74.4	28.0	20.7	15.7	5.9	1.6	2.5
British Columbia	287	72.7	25.7	20.2	14.7	7.4	1.8	3.0

Voluntary part-time relatively high in Ontario and the West

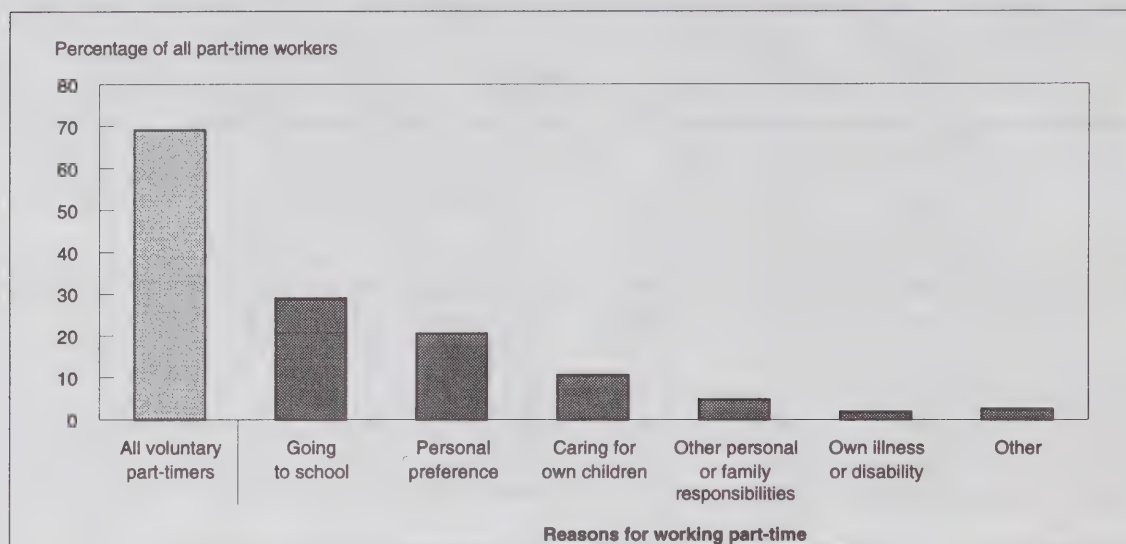
- The proportion of part-time workers who were doing so voluntarily was highest in the Prairie provinces and BC (in "Underemployment" it was noted that involuntary part-time was lowest in the West).

- In Ontario, one-third of all part-timers were working less than 30 hours per week because they were going to school, well above the national average. In Saskatchewan, on the other hand, school was a less popular reason for working part-time. Instead, the most common reason was personal preference (26.4%).

Voluntary part-time employment

Chart 17

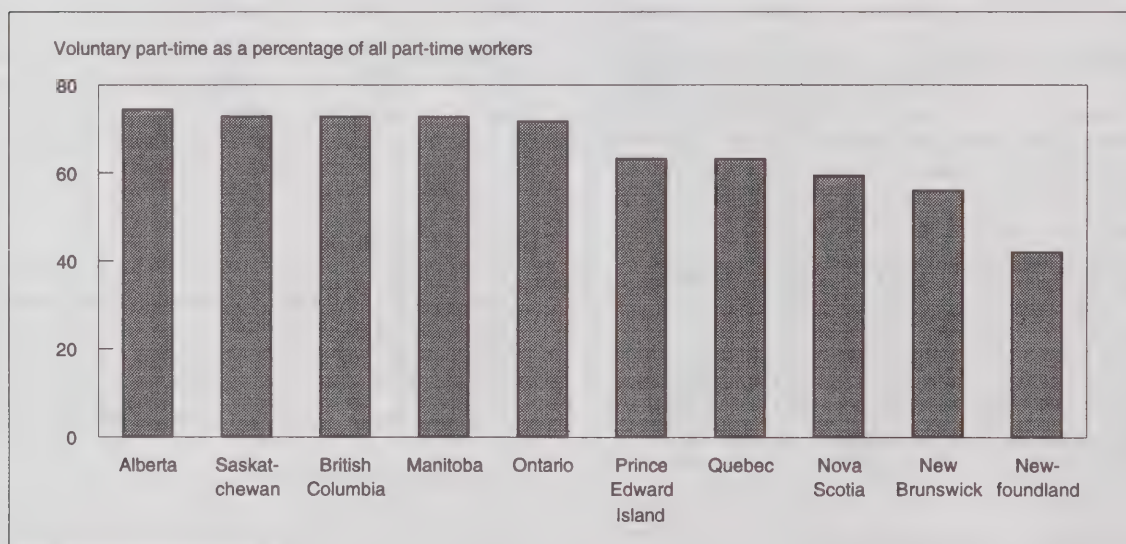
In early 1997, the largest chunk of voluntary part-timers were going to school



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Chart 18

Westerners more likely than easterners to be working part-time voluntarily



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Many can relate personally to putting in long workweeks and are familiar with the advantages and consequences. On the negative side, long work hours (and the subsequent decline in leisure opportunities) may have detrimental personal and family effects. Generally higher stress, sleep disorders, family breakup and inadequate time spent with children have been associated with long work hours.¹

Despite such adverse physical and mental effects of working greater overtime, there are positive aspects to working a longer workweek such as greater pay or improved career opportunities. Perhaps in realization of this, evidence from the 1995 Survey of Work Arrangements (a survey sponsored by Human Resources Development Canada and conducted by Statistics Canada) shows that 27% of paid workers would prefer to work longer hours at the same rate of pay while only 6% would prefer shorter hours.²

Aside from the positive and negative effects that overtime has on individuals, the issue is also interesting from a broader, social perspective. It has been theorized that by taking work time from the hours-rich and giving it to those who do not have enough employment, both underemployment and unemployment could be countered.

To provide more information on people who are working long hours, the Labour Force Survey (LFS) now collects information on the number of employees

(ie. non-self employed) working overtime, either paid or unpaid. The following uses this new data to determine: a) how many people are working paid and unpaid overtime each week; and b) the average hours of paid and unpaid overtime.

The incidence of overtime

- In the first quarter of 1997, an average 1.9 million people worked paid or unpaid overtime in a given week, accounting for 18.6% of all employees who were at work.
- Employees were more likely to work unpaid overtime than paid overtime. Approximately 10.7% of employees worked overtime without compensation, while 8.4% worked paid overtime.³
- Employees under 25 years of age are less likely to be working overtime than are adults. The percentage of young employees working overtime hours was 9.6% compared to 20.2% for adults. Because youth employment is more likely to be temporary,⁴ youths may be reluctant to invest their time at work. As well, many youths are employed in retail & wholesale trade and accommodation & food, industries which demand relatively few overtime workers.
- Approximately 23.4% of adult male employees worked overtime in the first quarter of 1997, 7 percentage points higher than adult women. There was 1.1 million adult men working overtime, compared to 686,000 adult women.
- Adult men were twice as likely to be working paid overtime than adult women (11.4% of adult men employees compared to 5.6% of adult women workers). This may be a reflection of the fact that men are more likely to work in the manufacturing, construction and other primary industries where paid overtime is more common.

Terms to get to know:

Paid overtime: Any hours worked over and above standard or scheduled paid hours for which the employee received pay or other compensation (including time off in lieu of pay).

Unpaid overtime: Any hours worked over and above scheduled paid hours for which the employee received no additional compensation.

For more information see "Definitions, Data Sources and Survey Methodology" at the end of this publication.

1 Juliet Schor, *The Overworked American*, Harper Collins, New York, 1992, pg. 11.

2 René Morissette and Marie Drolet, *Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer?* Statistics Canada Catalogue no. 11-F0019-MPE, Ottawa, May 1997.

3 Note: Some people work both unpaid and paid overtime in a week. For this reason, the sum of the percentage working unpaid overtime and the percent working paid overtime is greater than the total percentage working overtime.

4 18% of youths had a temporary job in the first quarter 1997, compared to 7% of adults.

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Table 6
Incidence of overtime by age and sex, first quarter 1997 average

	Number (000's)		Percent of employees at work		
	Number of employees at work	Number working overtime	Percentage working overtime	Percentage working unpaid overtime	Percentage working paid overtime
	(000's)			%	
Total	10,299	1,914	18.6	10.7	8.4
Youths (15-24)	1,612	155	9.6	3.0	6.8
Men	831	89	10.8	2.5	8.5
Women	780	66	8.4	3.5	5.0
Adults (25+)	8,688	1,759	20.2	12.1	8.7
Men	4,594	1,073	23.4	12.6	11.4
Women	4,093	686	16.8	11.5	5.6

Likelihood of overtime highest in teaching

Occupation appears to be an important determinant of whether or not a person works overtime and whether that overtime was paid or unpaid. Typically, white collar workers were more likely to have worked overtime than were their blue collar colleagues due to a large amount of unpaid overtime required of white collar employees. Those working in "pink" collar jobs are the least likely to have worked paid or unpaid overtime.

It was also true that employees in occupations where average usual hours worked per week are long are more likely to have worked overtime, teachers excepted. Contractual hours in teaching in some jurisdictions tend to be relatively low while expected work hours are higher. Therefore, some teachers may be working overtime without necessarily working a long work week.

- Most overtimers worked in managerial jobs. In the first quarter of 1997, one quarter of all those working overtime were employed as managers. Teachers and clerical workers also made up a large proportion of overtime workers.
- About 37.5% of teachers worked unpaid or paid overtime, the highest proportion of any occupation. Almost all of the teachers working overtime were unpaid for their extra efforts.
- Managers were the next most likely to have put in overtime (30.6%). Like with teachers, relatively few managers received pay for this overtime.
- Employees in natural sciences, the occupational group that includes engineers, computer programmers, actu-

aries, chemists, biologists, and others, had the next highest incidence of unpaid and paid overtime (28.2%). However, natural sciences employees were much more likely to work overtime for pay than were teachers and managers.

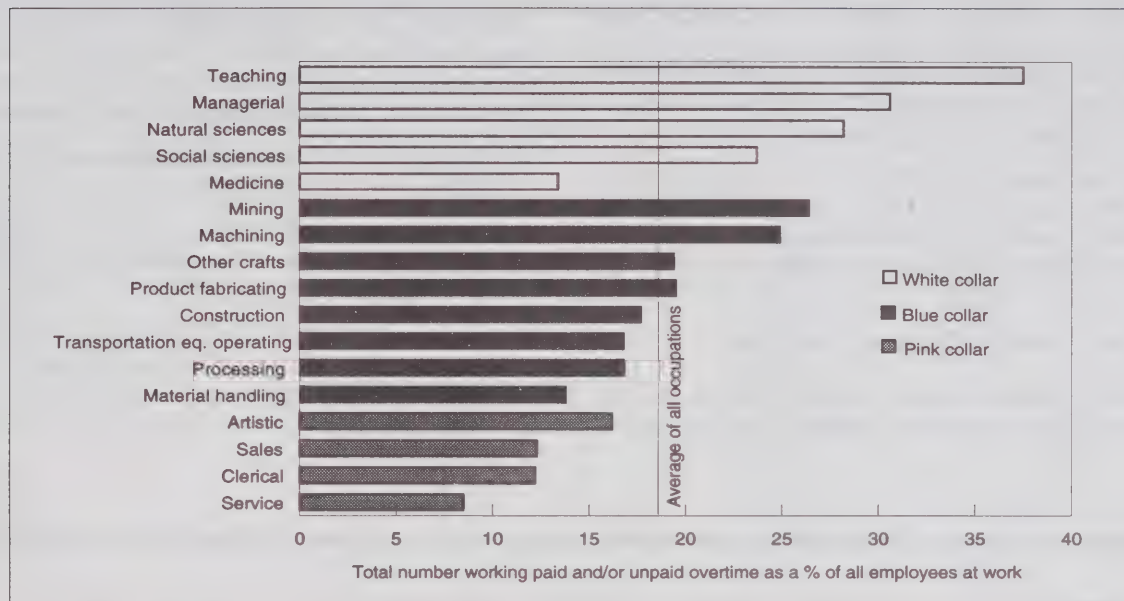
- The incidence of paid overtime (23.9%) was highest in machining occupations (eg. tool and die makers, machinists, welders, woodworkers and others). Workers in mining jobs were also likely to have worked paid overtime (22.4%).
- Service, clerical and sales workers were the least likely to have worked overtime in the first quarter of 1997.

Overtime varies greatly by industry

- The proportion of employees working overtime varied significantly by industry in early 1997. A little under one-third of all employees in educational services worked overtime, as expected given the high likelihood that teachers worked overtime.
- Other industries where an above-average proportion of employees worked overtime include other primary, manufacturing, business services and public administration.
- Paid overtime was most common in manufacturing, other primary and transportation, communications & other utilities. Meanwhile, the percentage of employees working unpaid overtime was highest in educational services, finance, insurance & real estate, business services and public administration.

Chart 19

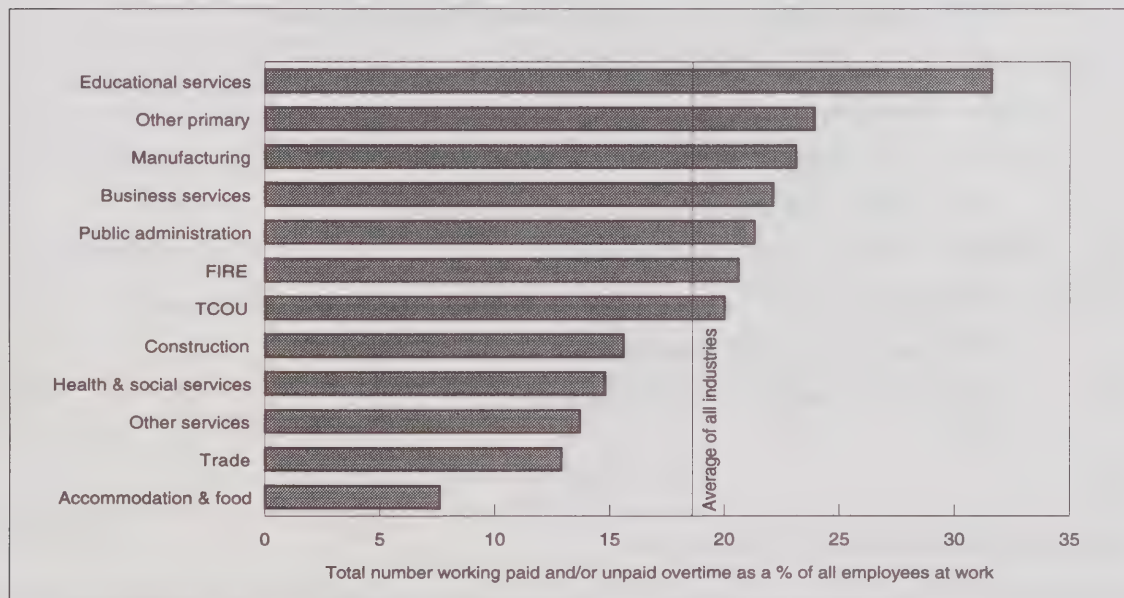
Employees in white collar jobs most likely to have worked overtime



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Chart 20

Employees in educational services most likely to have worked overtime



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

Overtime more likely in Ontario and the West

- With the exception of Nova Scotia, employees in the Atlantic provinces and Quebec were less likely to have worked overtime than were employees west of Quebec. The proportion of employees working overtime was highest in Alberta and Manitoba but lowest in Prince Edward Island and Quebec.
- The incidence of paid overtime was highest in Alberta and Ontario. This may be a reflection of the relative importance of other primary industries (oil and gas) in Alberta and manufacturing in Ontario.

Duration of paid and unpaid overtime

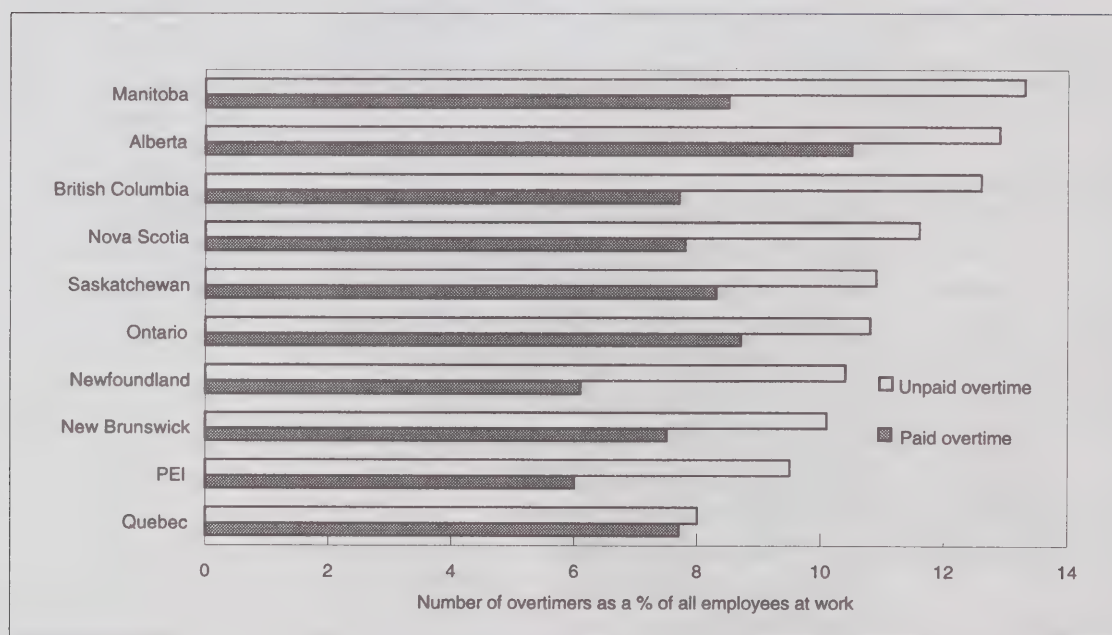
The extent to which overtime is used in Canada can also be measured by looking at the number of paid and unpaid

overtime hours that employees worked in the first quarter of 1997. Such an approach allows a better understanding of the intensity of overtime. Are workers putting in only a few hours, or are they sweating away very long hours? Furthermore, are workers who are unpaid for their extra time working longer overtime hours than their paid counterparts? The following addresses such questions.

- In early 1997, the average employee working overtime put in more than nine extra hours per week.
- Not only were youths less likely to be working overtime, they also worked fewer overtime hours (8.2 hours per week) than did adults (9.2).
- Those who worked unpaid overtime tended to put in longer overtime hours (9.2) than did those who were paid for their extra time (8.5). Youths, however, put in longer paid overtime hours than unpaid overtime.

Chart 21

Overtime higher in Ontario and the West



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Table 7
Incidence of overtime by occupation, industry, province, full-time/part-time status and class of worker,
first quarter 1997 average

	Number		Percent		
	Number of employees at work	Number working overtime	Percentage working overtime	Percentage working unpaid overtime	Percentage working paid overtime
	(000's)			%	
Occupation					
Managerial	1,559	476	30.6	26.1	5.0
Natural Sciences	465	131	28.2	18.3	11.3
Social Sciences	229	54	23.7	19.2	5.1
Teaching	562	211	37.5	36.2	1.7
Medicine	575	77	13.4	6.8	7.0
Artistic	169	27	16.2	10.3	6.6
Clerical	1,687	206	12.2	5.7	6.9
Sales	905	111	12.3	8.4	4.2
Service	1,362	116	8.5	3.4	5.5
Mining	50	13	26.4	4.6	22.4
Processing	304	51	16.8	2.4	14.9
Machining	197	49	24.9	1.3	23.9
Product Fabricating	896	175	19.5	2.8	17.1
Construction	365	65	17.7	2.9	15.3
Transportation Operating	376	63	16.8	3.6	13.5
Material Handling	308	43	13.8	1.5	12.6
Other Crafts	139	27	19.4	4.2	15.4
Industry					
Agriculture	94	9	9.6	3.7	5.9
Other Primary	202	48	23.9	9.3	15.2
Manufacturing	1,839	424	23.1	7.6	15.8
Construction	353	55	15.6	5.3	10.7
TCOU	798	160	20.0	9.3	11.4
Trade	1,815	235	12.9	7.2	6.0
FIRE	624	129	20.6	16.0	5.0
Business Services	595	132	22.1	14.2	8.6
Educational Services	854	270	31.6	29.5	2.4
Health & Social Services	1,154	170	14.8	9.5	5.7
Accommodation & Food	705	53	7.6	3.6	4.2
Other Services	539	74	13.7	7.7	6.5
Public Administration	728	155	21.3	13.6	8.8
Province					
Newfoundland	141	23	16.2	10.4	6.1
Prince Edward Island	42	6	15.0	9.5	6.0
Nova Scotia	291	55	18.7	11.6	7.8
New Brunswick	229	39	17.2	10.1	7.5
Quebec	2,482	381	15.3	8.0	7.7
Ontario	4,028	768	19.1	10.8	8.7
Manitoba	402	86	21.3	13.3	8.5
Saskatchewan	312	58	18.7	10.9	8.3
Alberta	1,036	236	22.8	12.9	10.5
British Columbia	1,338	263	19.6	12.6	7.7
Part-time Status					
Full-time employee	8,238	1,733	21.0	12.2	9.4
Part-time employee	2,061	180	8.8	4.5	4.5
Class of Worker					
Private employee	8,400	1,448	17.2	8.9	8.8
Public employee	1,899	465	24.5	18.6	6.7

Unpaid and paid overtime: Incidence and duration

- Adult men overtimers put in more extra hours than did adult women. Adult men working unpaid overtime worked the longest hours (10.1)

Miners and teachers worked the longest overtime hours

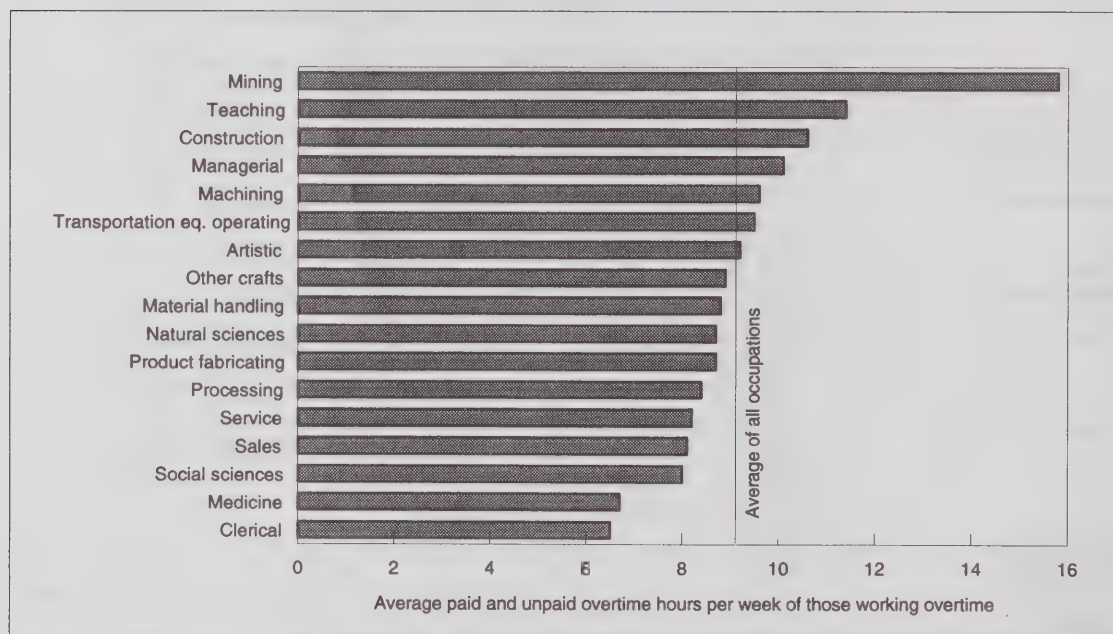
- Miners work the longest overtime hours per week (15.8). Indeed, their average workweek is typically very long – miners also have the highest contractual hours of all occupations. In general, employees working in occupations where contractual hours were relatively high worked longer overtime hours. Teaching, again, was the exception.
- Teachers who worked overtime put in an average of 11.4 hours per week. Teachers working unpaid overtime worked longer overtime than did teachers who were paid for their extra time.
- Managers and construction workers also worked relatively long overtime hours. On the other hand, medical workers and clerical staff tended to work the fewest overtime hours.

Table 8
Duration of weekly overtime by age and sex, first quarter 1997 average

	Average paid and unpaid overtime hours	Average unpaid overtime hours	Average paid overtime hours
Total	9.1	9.2	8.5
Youths (15-24)	8.2	7.5	8.3
Men	8.8	7.6	8.9
Women	7.4	7.4	7.1
Adults (25+)	9.2	9.3	8.5
Men	9.9	10.1	9.1
Women	8.1	8.3	7.2

Chart 22

Miners and teachers work the longest overtime hours



Source: Labour Force Survey, first quarter average, 1997

Table 9
Duration of weekly overtime by province, industry,
occupation, full-time/part-time status and class of
worker, first quarter 1997 average

	Average paid and unpaid overtime hours	Average unpaid overtime hours	Average paid overtime hours
Occupation			
Managerial	10.1	10.2	8.4
Natural Sciences	8.7	7.8	8.9
Social Sciences	8.0	7.9	7.4
Teaching	11.4	11.4	8.6
Medicine	6.7	5.8	7.0
Artistic	9.2	9.0	8.4
Clerical	6.5	5.5	7.0
Sales	8.1	8.2	7.6
Service	8.2	8.2	7.6
Mining	15.8	13.0	16.0
Processing	8.4	7.9	8.2
Machining	9.6	7.2	9.6
Product Fabricating	8.7	7.6	8.7
Construction	10.6	8.8	10.6
Transportation			
Operating	9.5	10.5	9.1
Material Handling	8.8	7.0	8.8
Other Crafts	8.9	8.5	8.9
Industry			
Agriculture	8.4	8.8	8.2
Other Primary	11.7	9.3	12.8
Manufacturing	8.8	9.0	8.5
Construction	10.2	9.2	10.3
TCOU	9.0	8.8	8.7
Trade	8.3	8.6	7.5
FIRE	9.0	9.5	6.9
Business Services	9.1	8.8	8.7
Educational Services	11.0	11.2	7.5
Health & Social Services	7.6	7.2	7.5
Accommodation & Food	7.7	8.2	6.9
Other Services	9.3	9.5	8.4
Public Administration	9.1	8.4	9.2
Province			
Newfoundland	10.3	11.0	8.5
Prince Edward Island	8.9	9.1	8.2
Nova Scotia	9.2	8.5	9.5
New Brunswick	9.2	9.4	8.5
Quebec	8.8	9.0	8.1
Ontario	9.3	9.5	8.5
Manitoba	8.3	8.4	7.5
Saskatchewan	9.6	9.6	9.0
Alberta	10.0	9.4	10.1
British Columbia	8.5	8.9	7.2
Part-time Status			
Full-time employee	9.2	9.3	8.5
Part-time employee	8.5	8.4	8.2
Class of Worker			
Private employee	8.9	8.9	8.5
Public employee	9.9	10.0	8.5

Summary

Canadians were quite likely to have worked overtime in early 1997. Almost one fifth of all employees worked either unpaid or paid overtime, the majority working overtime without pay. Generally, people working in white collar occupations (especially teaching and managerial jobs) were most likely to have worked overtime.

It seems that overtime workers are also putting in fairly long hours over and above their regular workweek. The average overtimer put in 9.1 hours per week, with unpaid overtimers working longer extra hours than their paid counterparts.

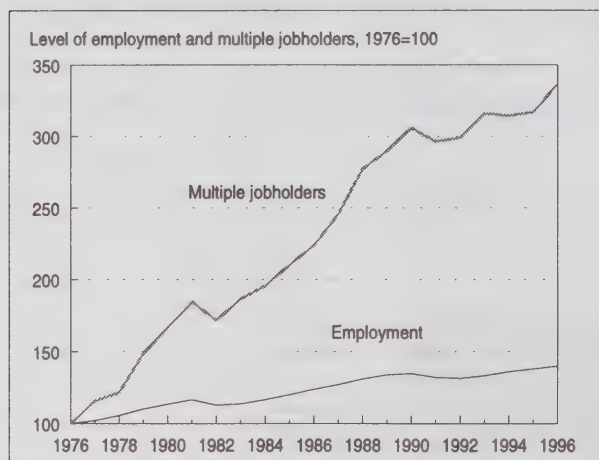
Moonlighting for more work hours

Do people with more than one job (moonlighters) work more hours per week than those with a single job? It seems obvious that moonlighters might work more hours – after all, they have 2 jobs or business to fit into a single work week. However, a significant proportion of moonlighters string together two jobs that do not add up to regular weekly hours. At the same time, the total weekly hours of many other moonlighters are far above average. Just as the incidence of moonlighting has increased rapidly over the last twenty years, so too has the diversity of their work schedules.

- The growth in multiple job holders in the last 20 years was strongest among those workers working less than 30 hours in their main job. They accounted for less than 1 in 5 multiple job holders in 1976 but 1 in 3 by 1996.

Chart 23

Moonlighting has become more common: In 1996, one in twenty workers held a second job or business



Source: Labour Force Survey, annual averages

Table 10
Distribution of hours worked by multiple job holders in their main job and all jobs

	Total	PT main job PT all jobs	PT main job FT all jobs	FT main job FT all jobs
		'000		
Total	1996 699	117	125	458
	1976 208	20	21	167
Youths	1996 139	43	33	64
	1976 43	9	6	29
Men 25 to 54	1996 259	11	26	222
	1976 113	2	6	105
Women 25 to 54	1996 258	54	59	144
	1976 32	7	7	18
Both sexes 55+	1996 44	9	7	29
	1976 20	2	3	15
		%		
Total	1996 100	17	18	66
	1976 100	9	10	80
Youths	1996 100	31	24	46
	1976 100	20	13	66
Men 25 to 54	1996 100	4	10	86
	1976 100	2	5	93
Women 25 to 54	1996 100	21	23	56
	1976 100	22	21	57
Both sexes 55+	1996 100	20	15	65
	1976 100	10	17	73

- The most striking difference in the distribution of multiple jobholders is the one observed among youths. The majority of young moonlighters worked part-time in their main job in 1996, up from one-third in 1976.

- Women aged 25 to 54 years old was the fastest growing group of multiple job holders. In contrast to youths, there was no change in the percent working full-time or part-time in their main job.
- Even though it has declined over the years, the vast majority of moonlighters who were 25 to 54 years old men worked full-time in their main job. This contrasts with women of the same age group, slightly over half of whom had a full-time main job.

Who is moonlighting?

In 1976, moonlighters were primarily adult men with full-time regular jobs and were quite likely to hold their main job in industries such as manufacturing and construction. By the 1990's, the character of moonlighting had shifted considerably – moonlighting was no longer a male bastion. As well, many moonlighters held a part-time main job in the service sector.

- In 1996 a slight majority of moonlighters were women (51%). This contrasts with twenty years ago when male moonlighters outnumbered women three to one.

- While the gender composition of moonlighters has changed dramatically, the group continues to be dominated by adult workers (74%).
- Moonlighters tend to have more education than single job holders. In 1996, only 13 % had not completed their secondary schooling, compared with 20% for single job holders. More than one in five (22%) moonlighters had a university degree, a higher rate than single job holders (18%).

The incidence of moonlighting also varies in terms of the industrial activity of the main job. While 5% of all workers moonlight, the rate tends to be higher for most service industries: 8% of those employed in health and social services, and 7% of workers in education and other services are moonlighters. Within the goods-producing sector, the moonlighting rate is below average except for those whose main job or business is in agriculture.

Table 11
Multiple and single job holders by industry, Canada, annual average 1996

	Single job holders	Multiple job holders	Single job holders	Multiple job holders	Incidence of multiple job holders
	'000			%	
Total	12,977	699	100	100	5
Agriculture	418	35	3	5	8
Other primary	271	9	2	1	3
Manufacturing	2,019	63	16	9	3
Construction	693	26	5	4	4
Transportation, communications and other utilities	977	43	8	6	4
Trade	2,246	115	17	16	5
Finances, insurance and real estates	763	37	6	5	5
Education	860	69	7	10	7
Health	1,247	105	10	15	8
Services to business	876	42	7	6	5
Food and accomodation	843	50	6	7	6
Personal and household services	338	19	3	3	5
Other services	642	49	5	7	7
Public administration	784	36	6	5	4

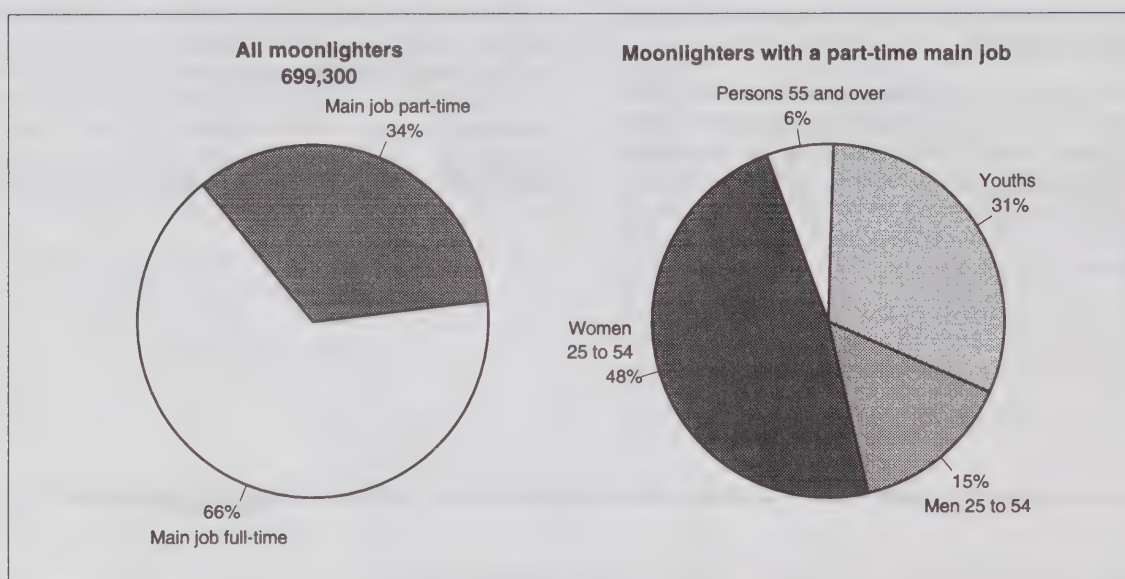
Do moonlighters work more hours?

In the aggregate, moonlighting means more work hours. While the average workweek for all workers in 1996 was 37.1 hours, the average usual hours for moonlighters was 46.2.

- While a second job tends to push hours over the average, this is not always the case. One in ten (67,000) worked less than 15 hours a week at their main job, and their combined hours at both jobs averaged only 17.3 per week. Eight out of ten in this group was either a youth or an adult woman aged 25 to 54.

Chart 24

Most moonlighters work full-time in their main job



- Moonlighters who worked part-time at their main jobs (242,000 or 34% of all moonlighters) managed to work an average 33.8 hours a week with the addition of the second job. Half of these part-timers with a second job were women aged 25 to 54.
- For the 66% of moonlighters who worked full-time at their main job, average weekly hours were well above the overall average. These workers accounted for 3.4% of employment but worked 3.9% of all hours during 1996.

In 1996, moonlighters represented only 5.1% of all workers but contributed 6.3% of all hours. In general, moonlighting had a different meaning for different demographic groups. Moonlighting adult men typically worked full-time at their main job. Youths, on the other hand were more likely to piece together two low-hours jobs. As a result, adult men worked 2.7% of all hours while representing only 1.9% of all workers while youths did not work a disproportional share of hours.

Table 12

Contribution by main age sex groups of multiple jobholders to employment and hours usually worked, Canada, annual average 1996

	Workers	Hours
Moonlighters	5.1%	6.3%
Youths	1.0%	1.0%
Men 25 to 54 years old	1.9%	2.7%
Women 25 to 54 years old	1.9%	2.1%
Persons aged 55 and over	0.3%	0.4%

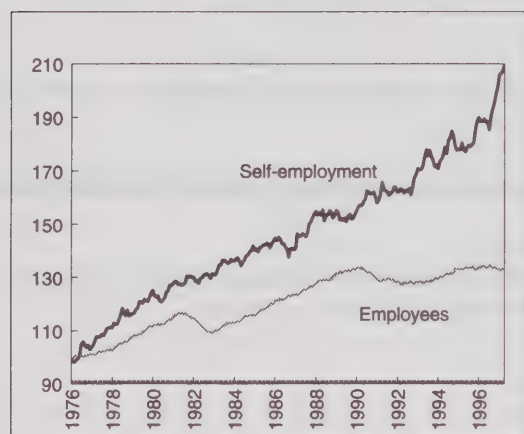
The work hours of business owners

Self-employment has played an increasingly prominent role in employment growth in recent years. In 1996 the self-employed accounted for 17% of all workers, up from 12% in 1976. The increase in self-employment has been particularly strong in the 1990's – accounting for three quarters of the employment growth since the beginning of the decade.

The self-employed were three times as likely as paid employees to work long hours (greater than 40 per week) in 1995 (44% vs. 17%). Just over a quarter (28%), compared with two-thirds of paid employees, worked standard hours (35 to 40 hours). On the other hand, a larger share of those in business for themselves had workweeks below the standard (less than 35 hours), 29% compared with 18%, a tendency that has increased over the last few years.

Chart 25

Growth in self-employment has outpaced growth in the number of paid employees



Source: Labour Force Survey

By 1996, 17% of all workers were self-employed

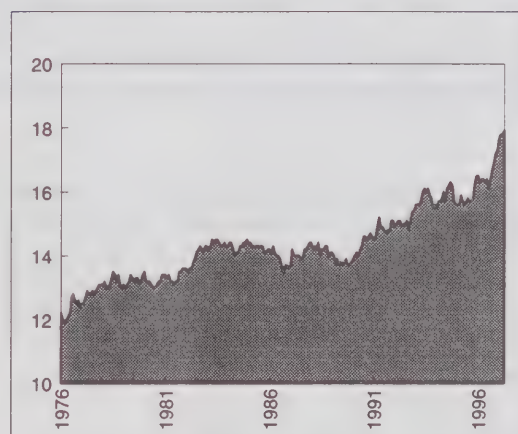
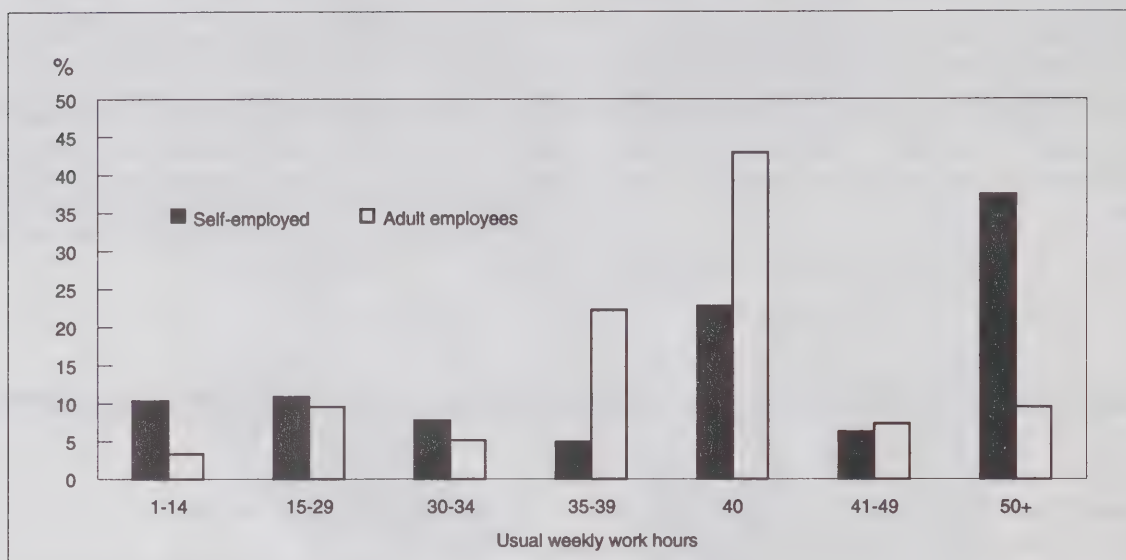


Chart 26

One in three self-employed usually devotes more than 49 hours a week to the business



Source: Labour Force Survey, 1995 annual averages

- The overall distribution of work hours among the self-employed is primarily a reflection of the work schedules of male business owners, since they account for 66% of the self-employed, and just over half work above standard work weeks. For the 34% of business owners who are women, below-standard work weeks are the norm.

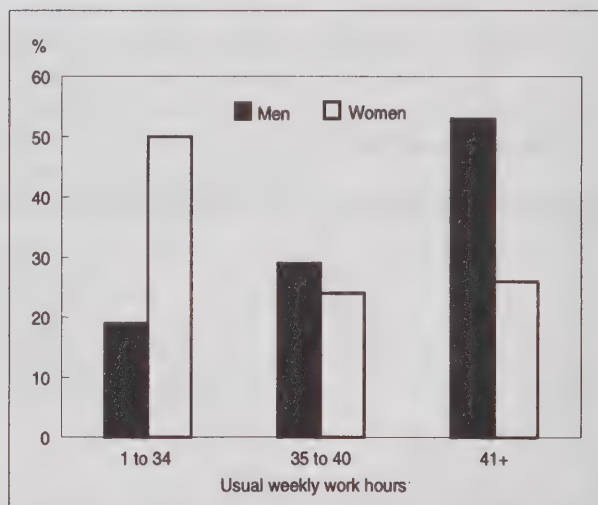
Owning a business in the food and accommodation industry tends to mean long work weeks

In almost all industries, self-employed men tend to work above standard hours.

- Long work weeks of more than 40 hours are most common for those with businesses in the accommodation and food industry (72%), agriculture (66%) and other primary industries (68%).

Chart 27

The distribution of work hours differs markedly for male and female business owners



Source: Labour Force Survey, 1996 annual average

Long hours are the norm for women in only one industry – accommodation and food services (54%).

- The proportion of women business owners working below standard hours is greater than the share working 35 to 40 hour work weeks in all other industries.
- Short hours are especially prevalent for women with businesses in educational services, construction and agriculture.

In 1996, the self-employed represented 16.6% of all workers but contributed 18.7% of all hours usually worked at a main job. In general, self-employment means long work weeks for men, while work hours are more dispersed for women working at their own business.

Table 13

Contribution of the self-employed by sex to employment and hours usually worked, 1996

	Workers	Hours
Self-employed		
Total	16.6%	18.7%
Men	19.9%	22.8%
Women	12.5%	12.7%

The work hours of business owners

Table 14

Percent distribution of usual work hours of the self-employed, by sex and industry, 1996 annual average

	Both sexes	Men	Women
Total (#)	2,267,000	1,489,000	778,000
1 to 34 hours	29.2	18.6	49.5
35 to 40 hours	27.1	28.7	24.1
41+ hours	43.6	52.6	26.4
Agriculture (#)	305,000	215,000	90,000
1 to 34 hours	28.6	17.2	55.7
35 to 40 hours	17.0	16.8	17.7
41+ hours	54.4	66.0	26.6
Other primary (#)	46,000	41,000	5,000
1 to 34 hours	15.8	11.9	49.3
35 to 40 hours	20.7	20.4	...
41+ hours	63.5	67.7	...
Manufacturing (#)	112,000	82,000	30,000
1 to 34 hours	18.8	11.2	39.7
35 to 40 hours	31.8	31.4	33.2
41+ hours	49.4	57.4	27.2
Construction (#)	254,000	236,000	18,000
1 to 34 hours	22.4	19.1	65.5
35 to 40 hours	38.8	40.0	22.6
41+ hours	38.9	40.9	12.0
Transportation, storage & communication (#)	96,000	82,000	13,000
1 to 34 hours	19.4	13.2	57.4
35 to 40 hours	21.9	22.3	19.4
41+ hours	58.7	64.5	23.2
Trade (#)	423,000	284,000	138,000
1 to 34 hours	25.0	15.8	44.0
35 to 40 hours	25.9	27.5	22.7
41+ hours	49.1	56.7	33.3
Finance, insurance & real estate (#)	113,000	80,000	33,000
1 to 34 hours	25.9	20.2	39.7
35 to 40 hours	30.2	30.4	29.6
41+ hours	43.9	49.4	30.7
Business services (#)	294,000	202,000	92,000
1 to 34 hours	28.1	18.7	48.6
35 to 40 hours	33.8	35.9	29.2
41+ hours	38.1	45.3	22.1
Educational services (#)	28,000	8,000	20,000
1 to 34 hours	73.8	54.5	81.1
35 to 40 hours	16.9	27.0	13.1
41+ hours	9.3
Health & social services (#)	126,000	55,000	70,000
1 to 34 hours	27.8	18.5	35.0
35 to 40 hours	26.4	26.7	26.2
41+ hours	45.8	54.8	38.8
Accommodation & food services (#)	100,000	58,000	42,000
1 to 34 hours	13.9	8.0	22.0
35 to 40 hours	21.5	19.7	24.1
41+ hours	64.6	72.3	53.8
Other services (#)	369,000	143,000	226,000
1 to 34 hours	49.9	36.4	58.5
35 to 40 hours	25.7	28.3	24.0
41+ hours	24.4	35.3	17.5

Definitions, LFS data sources and survey methodology

Definitions

Actual Hours – Number of hours actually worked by the respondent during the reference week, including paid and unpaid hours.

Adults – People 25 years of age and older.

Average hours worked – Average number of hours worked per week, usual or actual, is calculated by dividing total hours by the total number of employed persons. Also available is the average number of actual hours worked per week calculated by excluding persons who were not at work during the reference week.

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Goods-producing industries (or goods sector, or goods industries) – Includes: agriculture; other primary industries (forestry, fishing and trapping; mines, quarries and oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electric power, gas and water).

Hours lost (Absence from work) – A distinction is made between those who lose hours from work because they missed part of the work week or the full work week. Reasons for the absence are collected for both situations.

Part-week absence: Collected for employees only. Reasons for absence include: own illness or disability, personal or family responsibilities, maternity leave (females only), vacation, weather, labour dispute, job started or ended during reference week, holiday, working short time, other reasons.

Full-week absence: Collected for all employed persons. Reasons for absence include: own illness or disability, personal or family responsibilities, maternity leave (females only), vacation, labour dispute, work schedule, self-employed (no work available), seasonal business (self-employed), other reasons. The number

of full weeks absent from work are recorded. In addition, employees and self-employed with an incorporated business are asked if they received wages or salary for any time off in reference week.

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary part-time – (See Reasons for Part-time).

Labour force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of education – Highest level of schooling completed.

Main job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full or part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Moonlighting – Term used to describe multiple job holders (ie. someone who is “moonlighting” holds more than one job).

Occupation – Refers to the kind of work people were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Paid overtime – Includes any hours worked during the reference week over and above standard or scheduled paid hours, for overtime pay or compensation (including time off in lieu).

Part-time/full-time – Part-time employment consists of people who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of people who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Part-time employment rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Permanent job – A permanent job is one that is expected to last as long as the employee wants it, given that business conditions permit. That is, there is no pre-determined termination date.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/private sector employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions, such as schools, government owned hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses.

Reason for working part-time – Prior to the introduction of the revised questionnaire in January 1997, all persons whose total usual work hours at all jobs or businesses were below 30 per week were asked their reason for working part-time. Reasons included: own illness, personal or family responsibilities, going to school, could only find part-time work, did not want full-time work, other, and full-time work under 30 hours. This last category of respondents were redefined as full-time workers and not counted in any part-time estimates. Those who could only find part-time work were considered *involuntary part-time* workers, the best estimate of the number of *underemployment*. All others were considered *voluntary part-timers*.

Beginning January 1997, all respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. For those who respond that they want to work less than 30 hours (*voluntary part-timers*), the main reason for working part-time is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, personal preference, other.

For those who respond that they want to work 30 or more hours per week, the main reason for working less than 30 hours is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, business conditions, could not find work with 30 or more hours, other. Those whose response is “business conditions” or “could not find work with 30 or more hours” are considered *involuntary part-time* workers. Involuntary part-timers are asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks. Those who searched for full-time work are considered to be *underemployed*. The change in concepts and definitions introduced in January 1997 results in a complete break in the involuntary part-time series.

School – any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

Seasonal adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past movements, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-employed – There are three types of individuals who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses: Working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed: Working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters and newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help

Unpaid family workers: Persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Service-producing industries (or service sector or service industries) – Includes: transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services (services); and public administration.

Temporary job: A temporary job has a predetermined end date, or will end as soon as a specified project is completed. Information is collected to allow the sub-classification of temporary jobs into four groups: seasonal; temporary, term or contract, including work done through a temporary help agency; casual job; and other temporary work.

Underemployment – (See Reasons for Part-time).

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Unpaid overtime – Refers to time spent directly on work or work-related activities over and above scheduled paid hours. These must be extra hours worked for which the respondent received no additional compensation.

Usual Hours worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. For the self employed and for unpaid family workers, usual hours refer to the number of hours usually worked by the respondent in a typical week, regardless of whether they were paid.

Voluntary part-time – (See Reasons for Part-time).

Youths – Individuals aged 15-24 years of age.

Data Sources

Labour Force Update: Work Hours used much previously unpublished data. If required, this and similar data can be made available on a cost-recovery basis. However, it also relied on data and ideas found in the following publications:

Labour Force Survey

Labour Force Information, Statistics Canada Catalogue 71-001-PPB

Historical Labour Force Statistics, Statistics Canada Catalogue 71-201 Annual

Labour Force Annual Averages, Statistics Canada Catalogue 71-220 Annual

Labour Force Historical Review CD-ROM

There are a number of other recent Statistics Canada publications on the subject of work hours. They include:

Working More? Working Less? What do Canadian Workers Prefer? by René Morissette and Marie Drolet, Statistics Canada Catalogue no. 11-F0019-MPE, May 1997.

Labour Force Update: Youth in the Labour Market by Geoff Bowlby, Jean-Marc Levesque and Deborah Sunter, Statistics Canada Catalogue no. 71-005, Volume 1, no. 1, Spring 1997.

The Changing Workweek: Trends in Weekly Hours of Work by Mike Sheridan, Deborah Sunter and Brent Diverty, in *Canadian Economic Observer*, Statistics Canada Catalogue no. 11-010-XPB, September 1996.

Hours of Working Couples by Dan Charette in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 7, no. 2, Summer 1995.

Involuntary Part-timers by Nathalie Noreau in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

Voluntary Part-time Workers by Ron Logan in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

The Hours People Work by Deborah Sunter and René Morissette in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 6, no. 3, Autumn 1994.

Paid Overtime by Gary L. Cohen in *Perspectives on Labour and Income*, Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 5, no. 3, Autumn 1993.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The

sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Appendix

Table 15
Average weekly hours at main job, by type of hours, age and sex, Canada

		1976	1980	1985	1989	1995	1996
Average usual hours (total employed)							
Total	Both sexes	38.7	38.0	37.4	37.6	37.2	37.1
	Men	41.6	41.2	40.9	41.0	40.7	40.6
	Women	33.7	33.1	32.7	33.3	33.0	32.8
15 - 24 yrs	Both sexes	35.0	34.3	32.0	31.4	28.4	28.2
	Men	37.1	36.5	34.2	33.5	30.5	30.7
	Women	32.5	31.8	29.7	29.2	26.0	25.6
25 - 44 yrs	Both sexes	39.9	39.3	38.9	39.2	38.8	38.6
	Men	42.9	42.7	42.5	42.7	42.4	42.3
	Women	34.2	33.9	34.0	34.7	34.5	34.3
45+ yrs	Both sexes	40.1	39.3	38.9	38.9	38.8	38.6
	Men	42.9	42.4	42.5	42.4	42.3	42.1
	Women	34.2	33.2	33.0	33.6	34.0	33.8
Average actual hours (total employed)							
Total	Both sexes	35.0	34.7	34.3	35.1	34.1	34.3
	Men	38.0	37.9	37.8	38.7	37.8	38.1
	Women	30.0	29.9	29.6	30.6	29.6	29.7
15 - 24 yrs	Both sexes	32.2	31.9	30.2	30.1	26.9	26.9
	Men	34.4	34.2	32.5	32.4	29.2	29.5
	Women	29.6	29.3	27.8	27.6	24.4	24.0
25 - 44 yrs	Both sexes	36.2	36.0	35.7	36.7	35.6	35.8
	Men	39.4	39.5	39.6	40.7	39.6	40.0
	Women	30.3	30.4	30.5	31.7	30.8	30.9
45+ yrs	Both sexes	35.7	35.2	34.9	35.6	35.0	35.1
	Men	38.4	38.1	38.2	38.9	38.4	38.5
	Women	30.2	29.6	29.4	30.7	30.3	30.4
Average actual hours (excl. persons not at work)							
Total	Both sexes	37.7	37.5	37.1	37.9	36.8	37.1
	Men	40.8	40.9	40.7	41.4	40.4	40.7
	Women	32.5	32.4	32.2	33.2	32.4	32.5
15 - 24 yrs	Both sexes	34.0	33.7	31.7	31.5	28.2	28.2
	Men	36.2	36.0	33.9	33.7	30.4	30.7
	Women	31.3	31.0	29.2	29.1	25.8	25.4
25 - 44 yrs	Both sexes	39.1	39.0	38.7	39.6	38.5	38.7
	Men	42.2	42.6	42.5	43.4	42.2	42.6
	Women	33.1	33.2	33.5	34.7	33.9	34.1
45+ yrs	Both sexes	39.2	38.7	38.5	39.1	38.4	38.6
	Men	42.1	42.0	42.1	42.7	42.0	42.1
	Women	33.1	32.5	32.5	33.6	33.4	33.6

Appendix

Table 16
Average weekly hours at main job, by type, industry and occupation, Canada

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Average usual hours (total employed)						
Industry						
Agriculture	49.9	46.6	46.4	45.1	44.3	44.6
Other primary industries	43.2	44.3	44.0	44.6	45.3	45.5
Manufacturing	39.7	39.6	39.6	39.8	40.1	39.9
Construction	41.1	40.9	40.4	41.4	40.5	40.5
Transp.,commun. & other utilities	39.9	40.2	40.2	40.1	40.5	40.3
Trade	36.8	36.3	35.7	36.0	35.7	35.5
Finance,insurance & real estate	38.0	37.8	37.7	38.1	37.4	37.3
Service	36.0	35.0	34.4	34.8	34.4	34.3
Public administration	37.7	37.4	37.1	37.4	37.2	37.2
Occupation						
Managerial & other professional	38.4	38.1	38.7	38.8	38.5	38.3
Clerical	34.9	34.2	33.5	33.5	32.6	32.5
Sales	38.3	37.6	36.2	36.3	35.7	35.8
Service	35.1	33.8	32.3	32.6	32.0	31.9
Primary occupations	48.5	46.3	46.0	45.8	44.8	44.8
Process., machin., fabric.	40.4	40.2	39.9	40.2	40.4	40.2
Construction trades	41.0	41.1	40.5	41.5	40.7	41.0
Transportation equipment operating	42.8	43.2	43.1	43.0	43.4	43.2
Material handling & other crafts	37.8	37.6	36.6	36.2	35.8	35.8
Average actual hours (excluding persons not at work)						
Industry						
Agriculture	50.2	46.4	46.5	45.9	44.8	44.9
Other primary industries	41.6	43.2	42.9	44.1	44.1	44.6
Manufacturing	38.7	39.2	39.5	40.5	39.8	40.2
Construction	39.3	39.7	39.4	41.1	39.5	40.0
Transp.,commun. & other utilities	38.9	39.8	39.7	40.5	40.1	40.2
Trade	36.1	36.0	35.6	36.3	35.4	35.6
Finance,insurance & real estate	36.8	37.3	37.2	38.2	36.8	37.2
Service	35.2	34.6	34.1	34.9	34.0	34.3
Public administration	36.4	36.5	36.4	37.3	36.5	36.8
Occupation						
Managerial & other professional	37.6	38.1	38.7	39.4	38.4	38.6
Clerical	33.6	33.4	32.9	33.4	31.9	32.1
Sales	37.7	37.5	36.0	36.7	35.5	35.9
Service	34.5	33.4	31.9	32.5	31.6	31.7
Primary occupations	48.2	45.5	45.4	45.9	44.5	44.5
Process., machin., fabric.	39.3	39.7	39.6	40.8	40.0	40.3
Construction trades	39.2	40.0	39.5	41.4	39.8	40.6
Transportation equipment operating	41.9	42.6	42.8	43.4	43.1	43.0
Material handling & other crafts	36.7	37.1	36.2	36.6	35.4	35.7

Table 17
Average weekly hours at main job, by type of hours, Canada and Provinces

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Canada						
Average usual hours (total employed)	38.7	38.0	37.4	37.6	37.2	37.1
Average actual hours (total employed)	35.0	34.7	34.3	35.1	34.1	34.3
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.7	37.5	37.1	37.9	36.8	37.1
Newfoundland						
Average usual hours (total employed)	41.6	41.2	40.0	39.2	38.6	38.8
Average actual hours (total employed)	36.7	35.3	34.6	34.7	33.4	33.9
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.6	39.1	38.4	38.3	37.3	37.9
Prince Edward Island						
Average usual hours (total employed)	40.3	40.4	38.8	38.6	38.6	38.8
Average actual hours (total employed)	36.5	36.6	35.1	35.1	35.1	35.6
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.1	39.2	37.5	38.0	37.8	38.3
Nova Scotia						
Average usual hours (total employed)	39.4	38.8	38.2	38.2	37.4	37.3
Average actual hours (total employed)	34.8	34.9	34.7	35.3	34.0	34.1
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.9	37.8	37.3	37.9	36.8	37.0
New Brunswick						
Average usual hours (total employed)	39.0	38.3	37.7	37.8	37.8	37.8
Average actual hours (total employed)	34.6	34.6	34.5	35.1	34.9	35.1
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.4	37.4	37.0	37.8	37.3	37.5
Québec						
Average usual hours (total employed)	38.9	37.9	36.9	37.1	36.7	36.6
Average actual hours (total employed)	35.3	34.1	33.5	34.4	33.6	33.5
Average actual hours (excl. persons not at work)	38.2	37.5	36.7	37.3	36.4	36.5
Ontario						
Average usual hours (total employed)	38.1	37.6	37.4	37.6	37.2	37.1
Average actual hours (total employed)	34.5	34.8	34.6	35.3	34.1	34.5
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.1	37.3	37.3	38.0	36.7	37.1
Manitoba						
Average usual hours (total employed)	39.0	38.0	37.7	37.2	37.1	37.1
Average actual hours (total employed)	35.6	34.9	34.6	35.0	34.1	34.4
Average actual hours (excl. persons not at work)	37.9	37.4	37.1	37.6	36.8	37.0
Saskatchewan						
Average usual hours (total employed)	41.0	39.5	38.6	38.4	38.3	38.6
Average actual hours (total employed)	37.7	36.4	35.6	36.1	35.5	35.9
Average actual hours (excl. persons not at work)	40.4	38.9	38.1	38.8	38.1	38.5
Alberta						
Average usual hours (total employed)	39.8	39.4	38.2	38.5	38.4	38.2
Average actual hours (total employed)	36.7	36.7	35.4	36.3	35.5	35.8
Average actual hours (excl. persons not at work)	39.3	39.2	38.0	38.9	38.3	38.4
British Columbia						
Average usual hours (total employed)	37.4	37.1	36.6	37.4	36.6	36.4
Average actual hours (total employed)	33.5	33.7	33.4	34.8	33.2	33.2
Average actual hours (excl. persons not at work)	36.2	36.3	36.0	37.5	36.1	36.1

Appendix

Table 18
Percentage distribution of usual weekly hours, for men, by industry (Employees, 25+ years of age)

	Usual weekly hours	1976	1980	1985	1989	1995	% point change 1976-1995
Agriculture	1-34	9.5	12.0	10.4	12.4	11.8	2.2
	35 to 40	28.6	29.4	33.1	32.1	40.3	11.8
	41+	61.9	58.6	56.5	55.5	47.9	-14.0
Other primary	1-34	1.0	1.1	1.7	1.5	2.0	1.1
	35 to 40	79.6	77.9	73.4	71.7	58.9	-20.6
	41+	19.5	21.0	24.9	26.9	39.0	19.5
Manufacturing	1-34	1.1	1.5	1.8	1.8	2.3	1.2
	35 to 40	85.5	84.9	83.4	81.9	76.1	-9.4
	41+	13.4	13.5	14.8	16.3	21.5	8.2
Construction	1-34	1.9	2.8	4.6	3.9	6.6	4.7
	35 to 40	76.6	77.6	72.2	71.3	65.2	-11.4
	41+	21.5	19.6	23.2	24.9	28.2	6.7
Utilities	1-34	1.0	1.5	1.0	1.6	1.8	0.8
	35 to 40	93.9	92.4	93.2	90.5	85.8	-8.1
	41+	5.2	6.1	5.8	7.9	12.4	7.3
Transportation, Storage, & Communications	1-34	4.6	4.2	5.6	6.5	7.3	2.8
	35 to 40	78.1	78.0	75.2	71.7	66.4	-11.7
	41+	17.3	17.8	19.2	21.9	26.2	9.0
Trade	1-34	3.1	3.5	5.5	4.5	7.4	4.3
	35 to 40	68.4	71.0	69.5	68.9	64.7	-3.7
	41+	28.5	25.4	25.0	26.6	27.9	-0.6
Finance, insurance and real estate	1-34	6.2	7.2	6.8	5.9	6.7	0.4
	35 to 40	69.6	69.1	65.3	64.5	65.1	-4.5
	41+	24.2	23.7	27.8	29.6	28.2	4.0
Business Services	1-34	5.4	4.9	6.5	5.2	7.8	2.5
	35 to 40	74.7	74.5	70.0	69.3	66.2	-8.4
	41+	20.0	20.6	23.5	25.5	25.9	6.0
Educational Services	1-34	11.4	11.9	10.8	11.4	13.5	2.1
	35 to 40	66.9	67.8	65.1	63.2	59.4	-7.5
	41+	21.7	20.4	24.1	25.4	27.2	5.5
Health & Social Services	1-34	7.0	8.4	10.3	12.1	14.5	7.5
	35 to 40	67.9	70.8	70.6	69.5	68.1	0.3
	41+	25.1	20.8	19.1	18.4	17.3	-7.8
Accommodation & Food Services	1-34	8.1	11.1	15.0	15.2	21.8	13.7
	35 to 40	55.1	58.2	56.7	55.9	54.6	-0.5
	41+	36.8	30.7	28.3	28.9	23.6	-13.2
Other Services	1-34	10.1	11.9	14.6	14.7	17.2	7.1
	35 to 40	64.6	66.0	60.4	56.9	59.5	-5.1
	41+	25.4	22.0	25.0	28.4	23.3	-2.0
Public Administration	1-34	5.0	5.4	4.3	4.3	4.9	-0.1
	35 to 40	86.0	85.7	85.2	84.5	81.7	-4.3
	41+	9.0	8.9	10.5	11.2	13.4	4.4

Table 19
Percentage distribution of usual weekly hours, for women, by industry (Employees, 25+ years of age)

	Usual weekly hours	1976	1980	1985	1989	1995	% point change 1976-1995
Agriculture	1-34	47.4	50.8	48.2	49.1	40.8	-6.7
	35 to 40	30.3	26.9	31.9	34.2	41.7	11.4
	41+	22.3	22.3	19.8	16.8	17.6	-4.8
Other primary	1-34	19.3	15.0	12.1	18.1	17.3	-2.0
	35 to 40	75.4	79.8	80.9	70.1	67.7	-7.7
	41+	5.2	5.2	7.0	11.7	15.0	9.7
Manufacturing	1-34	9.6	10.3	10.9	10.8	10.5	0.9
	35 to 40	85.6	84.3	83.7	82.8	80.1	-5.4
	41+	4.9	5.4	5.4	6.4	9.4	4.5
Construction	1-34	34.6	45.1	45.4	38.9	35.2	0.6
	35 to 40	60.3	49.3	47.7	55.5	56.8	-3.5
	41+	5.1	5.6	6.9	5.6	8.0	3.0
Utilities	1-34	11.3	5.0	8.9	7.5	9.2	-2.1
	35 to 40	87.1	94.4	90.7	90.6	84.8	-2.3
	41+	1.7	0.6	0.4	2.0	6.1	4.4
Transportation, Storage, & Communications	1-34	28.0	28.8	25.5	23.9	25.0	-3.0
	35 to 40	68.6	66.7	70.3	71.3	68.2	-0.4
	41+	3.4	4.4	4.2	4.9	6.9	3.5
Trade	1-34	40.7	43.5	43.6	39.0	40.3	-0.5
	35 to 40	54.1	51.7	51.0	54.4	52.3	-1.9
	41+	5.2	4.8	5.4	6.5	7.5	2.3
Finance, insurance and real estate	1-34	21.6	19.7	18.8	19.7	20.6	-0.9
	35 to 40	73.2	75.2	74.5	73.0	72.0	-1.2
	41+	5.2	5.2	6.7	7.3	7.3	2.1
Business Services	1-34	26.9	26.7	25.1	23.4	22.1	-4.8
	35 to 40	70.8	68.7	68.5	69.0	68.5	-2.3
	41+	2.2	4.6	6.4	7.6	9.4	7.1
Educational Services	1-34	32.0	35.1	32.3	31.9	32.3	0.2
	35 to 40	56.8	54.8	54.0	53.4	50.1	-6.7
	41+	11.1	10.1	13.7	14.7	17.6	6.5
Health & Social Services	1-34	26.2	33.1	38.3	38.6	39.4	13.2
	35 to 40	70.3	63.6	58.3	57.3	56.2	-14.1
	41+	3.5	3.2	3.4	4.0	4.5	0.9
Accommodation & Food Services	1-34	39.8	42.6	48.2	41.9	46.1	6.2
	35 to 40	49.6	48.8	43.2	48.1	44.7	-4.9
	41+	10.6	8.6	8.6	10.0	9.2	-1.3
Other Services	1-34	46.8	44.1	41.6	37.5	38.2	-8.6
	35 to 40	45.8	48.1	47.5	50.9	50.3	4.5
	41+	7.5	7.8	10.9	11.6	11.5	4.1
Public Administration	1-34	14.7	15.2	16.8	15.2	15.0	0.3
	35 to 40	83.5	82.7	80.6	81.0	80.7	-2.8
	41+	1.8	2.1	2.7	3.8	4.3	2.5

Appendix

Table 20

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
CANADA						
TOTAL EMPLOYED, ALL JOBS	9,776,000	11,742,000	13,506,000			
		%				
1 to 14 hours	4.9	5.8	6.5	1.6		
15 to 29 hours	7.3	10.2	11.2	3.9	1 to 34 hours	7.6
30 to 34 hours	3.7	4.8	5.9	2.2		
35 to 39 hours	19.3	18.6	17.5	-1.8	35 to 40 hours	-10.7
40 hours	45.5	39.7	36.7	-8.8		
41 to 49 hours	7.6	7.5	7.5	-0.1	41+ hours	3.0
50+ hours	11.7	13.5	14.8	3.1		
TOTAL EMPLOYED, MAIN JOB	9,776,000	11,742,000	13,506,000			
		%				
1 to 14 hours	5.0	6.7	6.7	1.8		
15 to 29 hours	7.5	10.3	11.8	4.4	1 to 34 hours	8.3
30 to 34 hours	3.7	4.8	6.0	2.2		
35 to 39 hours	19.5	19.9	17.8	-1.7	35 to 40 hours	-10.3
40 hours	46.3	40.6	37.8	-8.6		
41 to 49 hours	7.3	6.5	6.7	-0.6	41+ hours	1.9
50+ hours	10.6	11.2	13.1	2.5		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	6,200,000	7,701,000	9,436,000			
		%				
1 to 14 hours	2.7	3.5	3.3	0.6		
15 to 29 hours	6.3	8.6	9.5	3.3	1 to 34 hours	5.6
30 to 34 hours	3.5	4.3	5.1	1.7		
35 to 39 hours	22.0	24.5	22.2	0.2	35 to 40 hours	-8.1
40 hours	51.3	45.1	42.9	-8.4		
41 to 49 hours	7.3	6.6	7.3	0.0	41+ hours	2.5
50+ hours	7.0	7.5	9.5	2.5		
MEN, EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	3,992,000	4,382,000	4,982,000			
		%				
1 to 14 hours	0.6	1.0	1.3	0.7		
15 to 29 hours	1.5	2.2	3.2	1.8	1 to 34 hours	3.2
30 to 34 hours	1.9	2.1	2.5	0.7		
35 to 39 hours	16.4	18.2	15.4	-1.0	35 to 40 hours	-8.5
40 hours	60.7	56.8	53.2	-7.4		
41 to 49 hours	9.5	9.2	10.4	0.8	41+ hours	5.3
50+ hours	9.5	10.6	13.9	4.4		
WOMEN, EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	2,208,000	3,320,000	4,454,000			
		%				
1 to 14 hours	6.4	6.8	5.5	-0.9		
15 to 29 hours	14.9	17.0	16.6	1.6	1 to 34 hours	2.4
30 to 34 hours	6.4	7.2	8.1	1.7		
35 to 39 hours	32.1	32.9	29.9	-2.2	35 to 40 hours	-5.1
40 hours	34.3	29.7	31.4	-2.9		
41 to 49 hours	3.3	3.1	4.0	0.7	41+ hours	2.7
50+ hours	2.5	3.3	4.6	2.1		

Table 20 – Concluded

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	1,207,000	1,677,000	2,136,000			
		%				
1 to 14 hours	8.1	11.9	10.3	2.2		
15 to 29 hours	8.0	9.8	10.8	2.8	1 to 34 hours	7.3
30 to 34 hours	5.4	6.3	7.7	2.3		
35 to 39 hours	4.2	4.3	4.9	0.7	35 to 40 hours	0.5
40 hours	22.9	21.9	22.7	-0.2		
41 to 49 hours	9.3	7.6	6.2	-3.1	41+ hours	-7.8
50+ hours	42.1	38.2	37.4	-4.7		
MEN, SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	890,000	1,158,000	1,418,000			
		%				
1 to 14 hours	3.0	5.9	5.4	2.4		
15 to 29 hours	3.9	5.9	6.9	2.9	1 to 34 hours	7.7
30 to 34 hours	4.1	5.1	6.4	2.4		
35 to 39 hours	3.7	3.9	4.4	0.7	35 to 40 hours	0.5
40 hours	24.9	23.8	24.7	-0.1		
41 to 49 hours	10.3	8.5	6.8	-3.5	41+ hours	-8.2
50+ hours	50.2	46.9	45.5	-4.7		
WOMEN, SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	316,000	519,000	717,000			
		%				
1 to 14 hours	22.7	25.3	20.2	-2.5		
15 to 29 hours	19.5	18.5	18.6	-0.8	1 to 34 hours	-2.4
30 to 34 hours	9.1	9.0	10.1	1.0		
35 to 39 hours	5.8	5.1	6.0	0.2	35 to 40 hours	1.6
40 hours	17.2	17.6	18.6	1.4		
41 to 49 hours	6.5	5.5	5.1	-1.3	41+ hours	0.8
50+ hours	19.2	18.9	21.3	2.1		
TOTAL YOUTHS 15-24	2,387,000	2,396,000	1,945,000			
		%				
1 to 14 hours	12.6	18.8	25.1	12.5		
15 to 29 hours	10.9	16.5	24.1	13.2	1 to 34 hours	29.1
30 to 34 hours	3.6	4.9	7.0	3.4		
35 to 39 hours	19.4	14.2	9.4	-10.1	35 to 40 hours	-26.4
40 hours	42.5	35.6	26.2	-16.3		
41 to 49 hours	6.3	5.4	4.0	-2.3	41+ hours	-2.7
50+ hours	4.8	4.7	4.3	-0.5		
STUDENTS 15-24	573,000	717,000	842,000			
		%				
1 to 14 hours	47.3	54.5	52.1	4.8		
15 to 29 hours	31.3	31.3	36.7	5.4	1 to 34 hours	10.7
30 to 34 hours	2.8	2.4	3.4	0.5		
35 to 39 hours	6.9	4.4	2.6	-4.2	35 to 40 hours	-9.7
40 hours	9.5	5.9	4.0	-5.5		
41 to 49 hours	1.2	0.8	0.5	-0.6	41+ hours	-1.1
50+ hours	1.0	0.7	0.6	-0.4		
NON-STUDENTS 15-24	1,814,000	1,679,000	1,103,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	3.6	4.4	2.8		
15 to 29 hours	4.4	10.1	14.4	10.0	1 to 34 hours	18.8
30 to 34 hours	3.8	6.0	9.8	6.0		
35 to 39 hours	23.4	18.4	14.5	-8.9	35 to 40 hours	-18.7
40 hours	53.0	48.2	43.2	-9.8		
41 to 49 hours	7.9	7.3	6.6	-1.2	41+ hours	0.0
50+ hours	5.9	6.4	7.1	1.2		

Appendix

Table 21

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
NEWFOUNDLAND						
TOTAL EMPLOYED	160,000	179,000	197,000			
		%				
1 to 14 hours	2.3	4.6	6.1	3.8		
15 to 29 hours	5.3	7.2	9.9	4.6	1 to 34 hours	10.8
30 to 34 hours	2.7	4.3	5.2	2.4		
35 to 39 hours	13.9	14.9	18.2	4.4	35 to 40 hours	-9.1
40 hours	55.2	51.4	41.7	-13.5		
41 to 49 hours	7.2	4.0	4.3	-2.9	41+ hours	-1.7
50+ hours	13.4	13.7	14.6	1.2		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	99,000	121,000	140,000			
		%				
1 to 14 hours	1.4	2.6	3.2	1.8		
15 to 29 hours	4.7	5.9	8.2	3.5	1 to 34 hours	6.9
30 to 34 hours	2.7	3.6	4.2	1.5		
35 to 39 hours	14.2	18.4	23.3	9.0	35 to 40 hours	-4.8
40 hours	60.3	57.0	46.5	-13.8		
41 to 49 hours	7.1	3.8	4.7	-2.4	41+ hours	-2.2
50+ hours	9.6	8.6	9.9	0.3		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	19,000	25,000	29,000			
		%				
1 to 14 hours	4.2	6.9	8.9	4.8		
15 to 29 hours	5.5	5.9	6.9	1.4	1 to 34 hours	8.4
30 to 34 hours	3.8	5.3	6.0	2.2		
35 to 39 hours	3.7	2.0	2.5	-1.3	35 to 40 hours	-2.9
40 hours	26.4	25.0	24.8	-1.6		
41 to 49 hours	9.0	5.9	4.0	-5.0	41+ hours	-5.5
50+ hours	47.4	48.9	46.9	-0.5		
TOTAL YOUTHS 15-24	42,000	34,000	27,000			
		%				
1 to 14 hours	4.6	13.3	23.9	19.4		
15 to 29 hours	7.1	12.6	21.7	14.6	1 to 34 hours	39.7
30 to 34 hours	2.1	5.6	7.8	5.8		
35 to 39 hours	15.5	11.7	8.5	-7.0	35 to 40 hours	-31.8
40 hours	56.3	47.3	31.5	-24.8		
41 to 49 hours	6.6	2.9	2.2	-4.4	41+ hours	-7.9
50+ hours	7.7	6.5	4.3	-3.4		
NON-STUDENTS 15-24	38,000	28,000	19,000	17,000		
		%				
1 to 14 hours	1.6	5.6	7.9	6.4		
15 to 29 hours	4.1	9.4	18.8	14.7	1 to 34 hours	28.5
30 to 34 hours	2.0	6.0	9.5	7.5		
35 to 39 hours	16.1	13.3	11.1	-5.0	35 to 40 hours	-23.0
40 hours	61.4	54.7	43.4	-17.9		
41 to 49 hours	7.2	3.4	3.1	-4.1	41+ hours	-5.6
50+ hours	7.7	7.6	6.2	-1.5		

Table 22

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
PRINCE EDWARD ISLAND						
TOTAL EMPLOYED	43,000	51,000	59,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	6.4	7.7	1.7		
15 to 29 hours	7.9	9.3	10.1	2.2	1 to 34 hours	5.5
30 to 34 hours	3.6	5.4	5.3	1.6		
35 to 39 hours	11.0	16.6	17.3	6.3	35 to 40 hours	-5.2
40 hours	44.8	41.3	33.4	-11.5		
41 to 49 hours	10.8	5.9	7.7	-3.1	41+ hours	-0.4
50+ hours	15.9	15.0	18.6	2.8		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	23,000	30,000	38,000			
		%				
1 to 14 hours	3.4	3.4	4.4	1.0		
15 to 29 hours	5.6	8.8	8.9	3.3	1 to 34 hours	6.1
30 to 34 hours	2.9	4.3	4.8	1.8		
35 to 39 hours	13.3	22.6	23.3	10.0	35 to 40 hours	-8.5
40 hours	55.2	47.9	36.7	-18.5		
41 to 49 hours	10.6	5.3	8.4	-2.3	41+ hours	2.3
50+ hours	8.9	7.7	13.5	4.6		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	9,000	11,000	11,000			
		%				
1 to 14 hours	7.0	9.0	9.4	2.3		
15 to 29 hours	7.6	7.6	7.3	-0.2	1 to 34 hours	2.3
30 to 34 hours	5.5	7.8	5.7	0.2		
35 to 39 hours	2.9	4.2	3.6	0.7	35 to 40 hours	-0.4
40 hours	22.0	19.6	20.8	-1.1		
41 to 49 hours	9.3	7.8	6.6	-2.7	41+ hours	-1.9
50+ hours	45.8	44.0	46.5	0.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	11,000	11,000	9,000			
		%				
1 to 14 hours	14.6	18.3	26.3	11.7		
15 to 29 hours	14.0	15.2	19.2	5.1	1 to 34 hours	19.5
30 to 34 hours	3.6	6.0	6.3	2.7		
35 to 39 hours	13.1	9.8	7.4	-5.8	35 to 40 hours	-14.2
40 hours	36.5	38.2	28.1	-8.4		
41 to 49 hours	10.9	5.6	5.3	-5.6	41+ hours	-5.3
50+ hours	7.3	6.9	7.5	0.2		
NON-STUDENTS 15-24	8,000	8,000	6,000			
		%				
1 to 14 hours	2.4	3.9	6.2	3.8		
15 to 29 hours	5.0	7.9	11.6	6.6	1 to 34 hours	14.9
30 to 34 hours	2.9	6.1	7.5	4.5		
35 to 39 hours	16.9	12.7	11.4	-5.5	35 to 40 hours	-10.1
40 hours	47.9	52.2	43.4	-4.6		
41 to 49 hours	14.9	7.7	8.2	-6.8	41+ hours	-4.8
50+ hours	9.9	9.5	11.9	2.0		

Appendix

Table 23

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
NOVA SCOTIA						
TOTAL EMPLOYED	297,000	344,000	384,000			
		%				
1 to 14 hours	5.0	6.7	7.7	2.7		
15 to 29 hours	7.3	9.6	12.2	5.0	1 to 34 hours	10.6
30 to 34 hours	3.2	4.8	6.2	3.0		
35 to 39 hours	12.6	13.1	14.4	1.8	35 to 40 hours	-11.9
40 hours	52.8	46.8	39.0	-13.8		
41 to 49 hours	8.1	6.8	6.9	-1.1	41+ hours	1.3
50+ hours	11.1	12.1	13.5	2.4		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	190,000	229,000	272,000			
		%				
1 to 14 hours	2.8	3.5	3.9	1.0		
15 to 29 hours	5.6	7.9	10.0	4.4	1 to 34 hours	8.0
30 to 34 hours	2.9	3.9	5.5	2.6		
35 to 39 hours	13.7	15.8	17.3	3.5	35 to 40 hours	-9.7
40 hours	58.1	53.0	44.8	-13.3		
41 to 49 hours	8.3	7.1	7.8	-0.5	41+ hours	1.7
50+ hours	8.5	8.8	10.8	2.3		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	32,000	46,000	57,000			
		%				
1 to 14 hours	8.5	14.1	15.6	7.0		
15 to 29 hours	9.3	8.5	11.8	2.6	1 to 34 hours	10.4
30 to 34 hours	5.7	6.4	6.6	0.8		
35 to 39 hours	3.8	2.7	4.4	0.6	35 to 40 hours	-3.3
40 hours	24.5	22.6	20.6	-4.0		
41 to 49 hours	8.4	6.7	5.6	-2.8	41+ hours	-7.1
50+ hours	39.8	39.1	35.5	-4.3		
TOTAL YOUTHS 15-24	74,000	70,000	58,000	56,000		
		%				
1 to 14 hours	11.7	19.4	27.0	15.3		
15 to 29 hours	11.3	16.9	22.0	10.7	1 to 34 hours	31.5
30 to 34 hours	3.1	6.0	8.6	5.5		
35 to 39 hours	13.8	10.1	9.4	-4.3	35 to 40 hours	-27.9
40 hours	48.3	36.6	24.8	-23.5		
41 to 49 hours	6.6	6.0	3.5	-3.2	41+ hours	-3.6
50+ hours	5.1	5.0	4.7	-0.5		
NON-STUDENTS 15-24	57,000	51,000	35,000	33,000		
		%				
1 to 14 hours	2.2	4.9	5.6	3.4		
15 to 29 hours	4.8	12.4	16.1	11.3	1 to 34 hours	23.8
30 to 34 hours	3.2	7.2	12.4	9.1		
35 to 39 hours	16.3	13.0	13.6	-2.7	35 to 40 hours	-22.2
40 hours	59.0	48.1	39.5	-19.5		
41 to 49 hours	8.1	7.9	5.5	-2.6	41+ hours	-1.5
50+ hours	6.3	6.6	7.4	1.1		

Table 24

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
NEW BRUNSWICK						
TOTAL EMPLOYED	234,000	264,000	314,000			
		%				
1 to 14 hours	4.5	6.8	6.2	1.7		
15 to 29 hours	6.6	9.5	10.6	4.0	1 to 34 hours	8.6
30 to 34 hours	2.9	4.4	5.8	2.9		
35 to 39 hours	15.5	17.6	16.9	1.4	35 to 40 hours	-11.8
40 hours	53.1	43.4	39.8	-13.3		
41 to 49 hours	8.1	7.6	7.6	-0.6	41+ hours	3.2
50+ hours	9.3	10.5	13.0	3.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	146,000	178,000	223,000			
		%				
1 to 14 hours	2.5	3.6	3.0	0.5		
15 to 29 hours	5.0	7.6	8.9	3.9	1 to 34 hours	6.8
30 to 34 hours	2.7	3.9	5.0	2.3		
35 to 39 hours	16.6	21.6	20.4	3.8	35 to 40 hours	-10.4
40 hours	58.0	47.6	43.8	-14.2		
41 to 49 hours	8.4	7.9	8.3	-0.1	41+ hours	3.7
50+ hours	6.8	7.8	10.6	3.7		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	26,000	33,000	41,000			
		%				
1 to 14 hours	8.1	15.7	12.9	4.8		
15 to 29 hours	8.9	9.7	9.7	0.8	1 to 34 hours	7.8
30 to 34 hours	4.0	5.4	6.1	2.1		
35 to 39 hours	3.7	3.8	4.2	0.5	35 to 40 hours	-3.9
40 hours	28.6	24.8	24.3	-4.3		
41 to 49 hours	9.1	6.2	6.0	-3.1	41+ hours	-3.9
50+ hours	37.5	34.5	36.7	-0.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	61,000	53,000	48,000			
		%				
1 to 14 hours	10.5	18.4	22.5	12.0		
15 to 29 hours	10.4	16.1	19.7	9.3	1 to 34 hours	26.1
30 to 34 hours	2.7	5.0	7.4	4.7		
35 to 39 hours	16.8	11.6	10.2	-6.6	35 to 40 hours	-24.5
40 hours	48.8	37.5	30.9	-17.9		
41 to 49 hours	6.8	6.9	5.2	-1.6	41+ hours	-1.6
50+ hours	4.1	4.6	4.0	0.0		
NON-STUDENTS 15-24	49,000	40,000	33,000			
		%				
1 to 14 hours	1.7	5.0	5.0	3.4		
15 to 29 hours	3.9	12.4	14.4	10.5	1 to 34 hours	20.8
30 to 34 hours	2.8	5.8	9.8	6.9		
35 to 39 hours	19.7	14.5	14.1	-5.7	35 to 40 hours	-20.9
40 hours	58.7	47.8	43.5	-15.2		
41 to 49 hours	8.2	8.8	7.4	-0.8	41+ hours	0.1
50+ hours	4.9	5.7	5.8	0.9		

Appendix

Table 25

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
QUEBEC						
TOTAL EMPLOYED	2,554,000	2,879,000	3,204,000			
		%				
1 to 14 hours	3.2	5.7	5.7	2.4		
15 to 29 hours	5.8	10.1	11.4	5.7	1 to 34 hours	9.8
30 to 34 hours	5.3	6.1	7.0	1.7		
35 to 39 hours	24.0	26.7	25.1	1.1	35 to 40 hours	-8.7
40 hours	43.1	35.0	33.3	-9.9		
41 to 49 hours	9.0	7.0	6.8	-2.2	41+ hours	-1.1
50+ hours	9.6	9.3	10.7	1.1		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	1,663,000	1,955,000	2,306,000			
		%				
1 to 14 hours	1.8	3.0	2.8	1.1		
15 to 29 hours	4.7	8.6	9.6	4.9	1 to 34 hours	7.0
30 to 34 hours	5.3	6.0	6.3	1.0		
35 to 39 hours	26.2	32.3	31.1	4.9	35 to 40 hours	-5.3
40 hours	46.6	37.5	36.4	-10.3		
41 to 49 hours	8.9	7.0	7.2	-1.7	41+ hours	-1.6
50+ hours	6.5	5.7	6.6	0.1		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	263,000	374,000	473,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	10.9	7.8	1.9		
15 to 29 hours	7.7	9.6	9.3	1.6	1 to 34 hours	6.7
30 to 34 hours	5.3	6.6	8.5	3.2		
35 to 39 hours	5.1	5.2	6.4	1.3	35 to 40 hours	2.3
40 hours	23.1	22.2	24.1	1.0		
41 to 49 hours	9.2	7.9	6.3	-2.9	41+ hours	-9.0
50+ hours	43.7	37.6	37.6	-6.1		
TOTAL YOUTHS 15-24	625,000	562,000	427,000			
		%				
1 to 14 hours	7.9	17.1	24.9	17.0		
15 to 29 hours	8.5	16.1	24.0	15.5	1 to 34 hours	34.8
30 to 34 hours	5.1	5.8	7.4	2.3		
35 to 39 hours	25.0	19.6	12.2	-12.8	35 to 40 hours	-29.5
40 hours	40.3	31.0	23.6	-16.7		
41 to 49 hours	9.0	6.6	4.4	-4.6	41+ hours	-5.3
50+ hours	4.2	3.7	3.5	-0.7		
NON-STUDENTS 15-24	517,000	403,000	237,000			
		%				
1 to 14 hours	1.2	3.8	4.2	3.0		
15 to 29 hours	3.9	10.5	13.7	9.9	1 to 34 hours	17.8
30 to 34 hours	5.5	6.9	10.4	4.9		
35 to 39 hours	27.7	24.4	19.1	-8.6	35 to 40 hours	-15.6
40 hours	46.4	40.5	39.4	-7.0		
41 to 49 hours	10.4	8.8	7.3	-3.2	41+ hours	-2.1
50+ hours	4.9	5.1	5.9	1.0		

Table 26

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
ONTARIO						
TOTAL EMPLOYED	3,745,000	4,608,000	5,231,000			
		%				
1 to 14 hours	5.5	6.6	6.8	1.3		
15 to 29 hours	7.9	10.2	11.7	3.8	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	2.9	3.8	5.0	2.1		
35 to 39 hours	18.7	18.0	16.4	-2.4	35 to 40 hours	-11.1
40 hours	48.5	43.3	39.7	-8.8		
41 to 49 hours	7.3	7.1	7.4	0.2	41+ hours	3.9
50+ hours	9.2	10.9	13.0	3.8		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	2,489,000	3,075,000	3,756,000			
		%				
1 to 14 hours	2.7	3.1	3.0	0.4		
15 to 29 hours	6.5	8.1	9.0	2.4	1 to 34 hours	4.4
30 to 34 hours	2.6	3.3	4.2	1.6		
35 to 39 hours	20.9	21.9	19.9	-1.0	35 to 40 hours	-9.0
40 hours	53.6	48.6	45.6	-8.0		
41 to 49 hours	7.2	7.3	8.2	1.0	41+ hours	4.5
50+ hours	6.6	7.8	10.1	3.5		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	386,000	570,000	735,000			
		%				
1 to 14 hours	8.4	11.4	9.6	1.2		
15 to 29 hours	8.1	9.9	11.1	3.0	1 to 34 hours	6.6
30 to 34 hours	5.1	5.7	7.6	2.4		
35 to 39 hours	4.2	4.3	5.1	1.0	35 to 40 hours	-0.2
40 hours	23.9	22.1	22.7	-1.2		
41 to 49 hours	10.9	7.8	6.4	-4.5	41+ hours	-6.4
50+ hours	39.3	38.8	37.4	-1.9		
TOTAL YOUTHS 15-24	865,000	957,000	734,000			
		%				
1 to 14 hours	16.3	20.3	28.1	11.8		
15 to 29 hours	11.7	17.3	26.1	14.4	1 to 34 hours	29.2
30 to 34 hours	2.6	3.7	5.6	3.1		
35 to 39 hours	17.7	12.3	8.6	-9.1	35 to 40 hours	-27.4
40 hours	42.2	36.3	24.0	-18.2		
41 to 49 hours	5.8	5.9	4.2	-1.6	41+ hours	-1.8
50+ hours	3.6	4.2	3.4	-0.2		
NON-STUDENTS 15-24	614,000	631,000	378,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	2.6	4.6	3.0		
15 to 29 hours	4.6	9.1	15.2	10.6	1 to 34 hours	18.9
30 to 34 hours	2.9	4.7	8.3	5.4		
35 to 39 hours	22.7	16.9	14.8	-7.9	35 to 40 hours	-20.2
40 hours	55.7	52.5	43.3	-12.3		
41 to 49 hours	7.7	8.4	7.7	0.0	41+ hours	1.3
50+ hours	4.8	5.9	6.1	1.3		

Appendix

Table 27

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
MANITOBA						
TOTAL EMPLOYED	435,000	491,000	521,000			
		%				
1 to 14 hours	5.7	7.9	7.7	1.9		
15 to 29 hours	8.4	10.5	13.0	4.5	1 to 34 hours	9.4
30 to 34 hours	3.2	4.6	6.2	2.9		
35 to 39 hours	17.3	16.8	14.8	-2.6	35 to 40 hours	-8.8
40 hours	46.5	42.5	40.2	-6.3		
41 to 49 hours	5.7	4.9	4.3	-1.4	41+ hours	-0.6
50+ hours	13.1	12.7	13.9	0.9		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	263,000	302,000	347,000			
		%				
1 to 14 hours	3.7	4.5	3.9	0.2		
15 to 29 hours	7.6	9.2	10.4	2.8	1 to 34 hours	5.2
30 to 34 hours	3.0	4.0	5.3	2.3		
35 to 39 hours	20.0	21.7	19.0	-1.0	35 to 40 hours	-5.0
40 hours	51.9	48.4	47.9	-4.0		
41 to 49 hours	5.6	4.8	4.4	-1.2	41+ hours	-0.2
50+ hours	8.2	7.3	9.2	1.0		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	64,000	85,000	90,000			
		%				
1 to 14 hours	8.5	12.7	13.2	4.7		
15 to 29 hours	8.3	9.9	11.9	3.6	1 to 34 hours	10.1
30 to 34 hours	5.1	6.3	7.0	1.9		
35 to 39 hours	3.8	3.5	3.5	-0.4	35 to 40 hours	-2.3
40 hours	20.8	19.1	18.9	-1.9		
41 to 49 hours	8.2	7.3	5.3	-2.9	41+ hours	-7.8
50+ hours	45.3	41.2	40.3	-4.9		
TOTAL YOUTHS 15-24	111,000	108,000	87,000			
		%				
1 to 14 hours	12.3	18.5	22.6	10.4		
15 to 29 hours	11.2	15.1	25.8	14.6	1 to 34 hours	30.3
30 to 34 hours	2.8	4.8	8.1	5.3		
35 to 39 hours	17.2	12.3	8.4	-8.8	35 to 40 hours	-26.6
40 hours	44.8	40.4	27.0	-17.8		
41 to 49 hours	4.4	3.1	2.3	-2.1	41+ hours	-3.7
50+ hours	7.4	5.9	5.8	-1.6		
NON-STUDENTS 15-24	85,000	78,000	52,000			
		%				
1 to 14 hours	1.9	3.7	4.7	2.9		
15 to 29 hours	3.9	10.0	16.7	12.7	1 to 34 hours	23.2
30 to 34 hours	3.0	5.8	10.7	7.7		
35 to 39 hours	21.1	15.6	12.4	-8.7	35 to 40 hours	-21.5
40 hours	55.5	52.9	42.6	-12.9		
41 to 49 hours	5.5	4.1	3.6	-1.9	41+ hours	-1.7
50+ hours	9.1	7.9	9.2	0.2		

Table 28

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
SASKATCHEWAN						
TOTAL EMPLOYED	385,000	459,000	460,000			
		%				
1 to 14 hours	6.8	9.4	8.8	2.0		
15 to 29 hours	8.3	11.3	13.3	5.0	1 to 34 hours	9.2
30 to 34 hours	4.2	5.5	6.4	2.2		
35 to 39 hours	13.3	13.6	11.7	-1.6	35 to 40 hours	-6.6
40 hours	41.4	38.0	36.3	-5.1		
41 to 49 hours	5.0	4.9	5.2	0.2	41+ hours	-2.5
50+ hours	20.9	17.3	18.2	-2.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	178,000	243,000	275,000			
		%				
1 to 14 hours	4.6	6.0	4.8	0.2		
15 to 29 hours	7.7	10.7	11.6	3.9	1 to 34 hours	7.1
30 to 34 hours	2.8	4.2	5.7	3.0		
35 to 39 hours	18.3	18.5	16.1	-2.2	35 to 40 hours	-9.9
40 hours	52.6	47.0	45.0	-7.6		
41 to 49 hours	4.5	4.4	5.4	0.9	41+ hours	2.8
50+ hours	9.5	9.3	11.4	1.9		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	113,000	121,000	115,000			
		%				
1 to 14 hours	7.9	12.6	13.4	5.5		
15 to 29 hours	8.0	10.2	12.2	4.2	1 to 34 hours	9.6
30 to 34 hours	6.9	7.3	6.8	-0.1		
35 to 39 hours	3.2	4.0	3.3	0.2	35 to 40 hours	1.5
40 hours	15.5	16.5	16.8	1.3		
41 to 49 hours	7.6	7.5	6.3	-1.4	41+ hours	-11.1
50+ hours	51.0	41.9	41.2	-9.8		
TOTAL YOUTHS 15-24	101,000	101,000	73,000			
		%				
1 to 14 hours	12.5	18.4	22.3	9.8		
15 to 29 hours	11.4	14.9	21.8	10.4	1 to 34 hours	23.9
30 to 34 hours	4.0	6.0	7.7	3.7		
35 to 39 hours	14.0	12.1	7.5	-6.4	35 to 40 hours	-22.6
40 hours	46.3	37.6	30.2	-16.2		
41 to 49 hours	3.2	3.1	3.1	-0.1	41+ hours	-1.3
50+ hours	8.7	7.9	7.4	-1.3		
NON-STUDENTS 15-24	77,000	76,000	46,000			
		%				
1 to 14 hours	2.6	4.5	4.6	2.1		
15 to 29 hours	4.3	10.4	13.6	9.2	1 to 34 hours	17.7
30 to 34 hours	3.5	7.0	9.8	6.4		
35 to 39 hours	16.6	15.2	10.8	-5.8	35 to 40 hours	-18.7
40 hours	58.1	48.5	45.3	-12.8		
41 to 49 hours	4.1	4.1	4.6	0.6	41+ hours	1.0
50+ hours	10.8	10.3	11.3	0.5		

Appendix

Table 29

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
ALBERTA						
TOTAL EMPLOYED	859,000	1,170,000	1,373,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	6.6	6.9	1.0		
15 to 29 hours	8.8	10.6	12.2	3.5	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	3.4	4.7	6.2	2.8		
35 to 39 hours	16.0	17.6	12.1	-3.9	35 to 40 hours	-9.0
40 hours	43.0	40.9	38.0	-5.0		
41 to 49 hours	7.3	6.2	7.2	-0.1	41+ hours	1.8
50+ hours	15.5	13.4	17.4	1.9		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	468,000	727,000	877,000			
		%				
1 to 14 hours	3.6	4.1	3.5	-0.1		
15 to 29 hours	7.7	9.4	10.0	2.3	1 to 34 hours	4.7
30 to 34 hours	2.8	3.9	5.3	2.5		
35 to 39 hours	19.0	22.0	15.9	-3.1	35 to 40 hours	-9.3
40 hours	50.5	45.5	44.4	-6.1		
41 to 49 hours	7.4	6.0	7.9	0.5	41+ hours	4.5
50+ hours	9.0	9.0	13.0	4.0		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	162,000	193,000	283,000			
		%				
1 to 14 hours	9.0	9.8	11.2	2.1		
15 to 29 hours	8.2	9.8	11.9	3.7	1 to 34 hours	7.1
30 to 34 hours	5.9	7.2	7.2	1.3		
35 to 39 hours	3.9	4.5	3.5	-0.4	35 to 40 hours	3.1
40 hours	18.1	21.4	21.6	3.5		
41 to 49 hours	8.9	8.0	6.3	-2.6	41+ hours	-10.2
50+ hours	46.0	39.3	38.4	-7.5		
TOTAL YOUTHS 15-24	244,000	254,000	220,000			
		%				
1 to 14 hours	12.0	14.9	20.2	8.2		
15 to 29 hours	12.7	15.0	22.8	10.1	1 to 34 hours	22.9
30 to 34 hours	3.5	5.0	8.1	4.6		
35 to 39 hours	16.6	13.9	6.8	-9.8	35 to 40 hours	-20.8
40 hours	40.9	39.8	29.9	-11.0		
41 to 49 hours	6.1	4.9	4.8	-1.3	41+ hours	-2.1
50+ hours	8.2	6.6	7.4	-0.8		
NON-STUDENTS 15-24	178,000	188,000	138,000			
		%				
1 to 14 hours	1.6	2.7	3.3	1.6		
15 to 29 hours	3.8	8.6	14.2	10.4	1 to 34 hours	19.7
30 to 34 hours	2.7	5.8	10.3	7.6		
35 to 39 hours	20.6	17.1	9.2	-11.4	35 to 40 hours	-19.7
40 hours	52.7	50.8	44.5	-8.3		
41 to 49 hours	8.0	6.3	7.2	-0.8	41+ hours	0.0
50+ hours	10.6	8.7	11.4	0.8		

Table 30

Distribution of employed persons by hours usually worked per week at the main job, by class of worker, age and sex, Canada and provinces

	1976	1985	1995	Difference 1976 to 1995		Difference 1976 to 1995
BRITISH COLUMBIA						
TOTAL EMPLOYED	1,066,000	1,297,000	1,762,000			
		%				
1 to 14 hours	6.0	8.3	7.6	1.6		
15 to 29 hours	8.9	11.1	12.2	3.3	1 to 34 hours	7.7
30 to 34 hours	3.8	5.4	6.6	2.8		
35 to 39 hours	21.4	19.8	16.6	-4.8	35 to 40 hours	-12.3
40 hours	46.2	39.2	38.7	-7.5		
41 to 49 hours	4.6	4.8	5.5	0.9	41+ hours	4.6
50+ hours	9.1	11.4	12.8	3.7		
EMPLOYEES 25+, MAIN JOB	682,000	841,000	1,201,000			
		%				
1 to 14 hours	3.5	4.4	4.2	0.7		
15 to 29 hours	8.0	9.2	10.4	2.5	1 to 34 hours	5.3
30 to 34 hours	3.5	4.6	5.7	2.1		
35 to 39 hours	24.6	25.4	20.9	-3.7	35 to 40 hours	-9.8
40 hours	49.3	43.7	43.3	-6.1		
41 to 49 hours	4.6	4.7	5.9	1.3	41+ hours	4.5
50+ hours	6.5	8.0	9.7	3.1		
SELF-EMPLOYED, MAIN JOB	133,000	218,000	302,000			
		%				
1 to 14 hours	11.1	15.5	12.0	0.9		
15 to 29 hours	7.9	10.6	11.1	3.2	1 to 34 hours	7.2
30 to 34 hours	5.0	6.4	8.2	3.1		
35 to 39 hours	4.4	3.7	4.9	0.4	35 to 40 hours	-5.3
40 hours	30.5	24.3	24.8	-5.7		
41 to 49 hours	7.8	7.0	6.3	-1.5	41+ hours	-2.0
50+ hours	33.2	32.6	32.8	-0.4		
TOTAL YOUTHS 15-24	253,000	248,000	262,000			
		%				
1 to 14 hours	14.3	21.7	22.5	8.2		
15 to 29 hours	12.1	17.4	21.2	9.2	1 to 34 hours	21.7
30 to 34 hours	3.9	6.9	8.2	4.4		
35 to 39 hours	20.6	13.5	9.8	-10.8	35 to 40 hours	-22.5
40 hours	42.9	33.2	31.2	-11.7		
41 to 49 hours	2.9	2.9	3.0	0.1	41+ hours	0.8
50+ hours	3.4	4.3	4.0	0.7		
NON-STUDENTS 15-24	190,000	176,000	160,000			
		%				
1 to 14 hours	2.1	6.0	4.3	2.2		
15 to 29 hours	6.0	13.6	12.4	6.4	1 to 34 hours	15.4
30 to 34 hours	4.2	8.3	11.0	6.8		
35 to 39 hours	25.5	17.6	14.0	-11.5	35 to 40 hours	-18.4
40 hours	54.3	44.7	47.4	-6.9		
41 to 49 hours	3.6	3.9	4.8	1.2	41+ hours	3.0
50+ hours	4.4	5.8	6.2	1.8		

Appendix

Table 31

Estimates and average hours usually worked by multiple job holders by age, sex and industry sector, Canada and provinces, annual averages 1996

	Canada	New- found- land	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Bruns- wick	Québec	Ontario	Mani- toba	Saskat- chewan	Alberta	British Colum- bia
	'000										
Total	699.3	5.0	3.3	18.7	12.0	107.2	258.3	40.0	41.7	109.9	103.3
Persons aged 15 to 24	138.6	1.2	0.7	4.2	2.5	25.4	52.2	8.9	7.2	18.0	18.5
Persons aged 25 to 54	516.8	3.7	2.4	13.6	9.0	77.2	188.5	28.7	31.2	84.9	77.7
Men aged 25 to 54	259.2	2.2	1.4	7.1	4.3	40.6	92.6	14.6	16.4	42.0	38.0
Women aged 25 to 54	257.6	1.5	1.0	6.5	4.7	36.6	95.9	14.2	14.7	42.9	39.6
Persons aged 55 and over	43.9	0.1	0.2	1.0	0.5	4.6	17.6	2.4	3.4	6.9	7.1
Goods producing	137.9	0.7	0.7	2.6	1.9	18.1	50.7	8.5	11.5	26.5	16.8
Persons aged 15 to 24	18.6	0.1	0.1	0.4	0.2	3.0	7.5	1.2	1.3	2.6	2.1
Persons aged 25 to 54	107.2	0.5	0.5	2.0	1.6	14.1	39.3	6.6	8.5	21.7	12.4
Men aged 25 to 54	77.8	0.4	0.5	1.5	1.2	10.7	28.4	4.7	6.1	15.8	8.5
Women aged 25 to 54	29.4	0.1	0.1	0.5	0.4	3.5	10.9	1.9	2.4	5.8	3.9
Persons aged 55 and over	12.0	...	0.1	0.2	0.1	0.9	3.9	0.7	1.6	2.3	2.2
Service producing	561.5	4.3	2.6	16.1	10.1	89.1	207.6	31.6	30.3	83.4	86.5
Persons aged 15 to 24	120.0	1.0	0.6	3.8	2.3	22.3	44.7	7.7	5.8	15.4	16.4
Persons aged 25 to 54	409.6	3.2	1.9	11.5	7.4	63.0	149.2	22.2	22.6	63.3	65.3
Men aged 25 to 54	181.4	1.7	0.9	5.6	3.0	29.9	64.2	9.9	10.3	26.2	29.6
Women aged 25 to 54	228.2	1.4	0.9	6.0	4.4	33.1	85.0	12.3	12.3	37.1	35.7
Persons aged 55 and over	31.9	0.1	0.1	0.8	0.4	3.8	13.8	1.7	1.8	4.7	4.9
Total	46.2	48.3	51.9	46.9	47.3	44.2	45.0	47.0	50.0	49.6	45.3
Persons aged 15 to 24	38.5	39.9	42.0	37.5	40.5	37.0	37.0	41.3	42.1	41.6	38.5
Persons aged 25 to 54	48.2	50.7	54.4	49.5	49.0	46.3	47.2	48.9	51.7	51.1	47.0
Men aged 25 to 54	54.7	56.5	61.3	54.8	55.7	52.1	53.5	56.3	60.0	58.8	52.4
Women aged 25 to 54	41.7	42.3	44.7	43.8	43.0	39.9	41.1	41.2	42.5	43.5	41.8
Persons aged 55 and over	47.3	54.5	54.8	50.5	49.9	47.2	45.6	45.4	50.7	52.3	44.7
Goods producing	54.5	59.4	62.5	54.4	55.7	52.9	53.4	54.9	58.7	57.6	50.9
Persons aged 15 to 24	47.2	39.5	53.7	45.1	46.8	41.7	46.5	50.5	50.8	51.5	48.7
Persons aged 25 to 54	55.8	65.6	64.9	56.6	57.0	55.6	54.6	55.8	60.1	58.4	51.7
Men aged 25 to 54	59.9	67.5	67.1	62.1	60.1	58.4	58.8	60.0	65.3	62.9	54.6
Women aged 25 to 54	45.1	54.3	48.3	41.3	47.1	46.8	43.6	45.3	47.1	46.1	45.4
Persons aged 55 and over	53.7	...	57.7	50.5	50.4	47.9	54.5	54.1	57.6	57.6	48.2
Service producing	44.2	46.4	48.9	45.7	45.7	42.4	43.0	44.9	46.7	47.1	44.3
Persons aged 15 to 24	37.1	39.9	40.1	36.8	40.0	36.4	35.4	39.8	40.1	40.0	37.2
Persons aged 25 to 54	46.2	48.3	51.4	48.3	47.2	44.3	45.3	46.8	48.6	48.6	46.1
Men aged 25 to 54	52.5	53.7	58.3	52.8	53.9	49.9	51.2	54.6	56.9	56.4	51.8
Women aged 25 to 54	41.2	41.7	44.4	44.0	42.7	39.2	40.8	40.6	41.6	43.2	41.4
Persons aged 55 and over	44.9	58.1	52.4	50.5	49.8	47.0	43.1	41.9	44.7	49.7	43.0

Appendix: Non-LFS sources of hours data

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey are interviewed once or twice per year for six years to collect information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993.

SLID has several variables that summarize the total volume of work done at all jobs that year, based on the detailed information collected on a job-by-job basis. The following are examples:

Number of jobs held in each week of the year
Number of jobs held in the year
Months in which some work was done
Total (usual) hours at all jobs
Months worked at the job
Average weekly hours by month
Type of work schedule

For further information about SLID, contact Alison Hale 613-951-3257, e-mail: hale@statcan.ca

The Survey of Employment, Payrolls and Hours (SEPH)

SEPH collects information from businesses to provide monthly estimates of payroll employees, average weekly and hourly earnings and average weekly hours for Canada, the provinces and territories at detailed industry levels. Data on average weekly hours paid, both including and excluding overtime, are available for employees paid by the hour and average standard hours of work are available for salaried employees. Average hours are calculated by taking the total hours worked and dividing by the number of employees.

For more information, contact the Labour division at 613-951-4090, e-mail: labour@statcan.ca

The Census of Population

Conducted every five years since 1971, the Census collects labour market information from a one in five sample of the entire population. Included is information on actual hours worked at all jobs held in the week prior to Census Day.

For more information, contact Ron Logan at 951-6909, e-mail: loganron@statcan.ca.

Annexe : Sources des données sur les heures ne provenant pas de l'EPA

L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (l'EDTR)

L'EDTR est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle vise à retracer les changements qui, au fil des ans, touchent la situation économique des personnes et des familles ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ pour l'enquête sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993.

L'EDTR a plusieurs variables qui résument le volume de travail effectué au cours de l'année, à partir des renseignements détaillés recueillis au sujet de chaque emploi. En voici des exemples :

Nombre d'emplois occupés chaque semaine de l'année

Nombre d'emplois occupés pendant l'année

Mois au cours desquels la personne a travaillé

Le nombre total (habituel) d'heures travaillées

à tous les emplois

Nombre de mois travaillés

Heures moyennes hebdomadaires chaque mois

Type d'horaire de travail

Pour plus de renseignements, communiquez avec Alison Hale soit par téléphone au (613)-951-3257, ou par internet au hale@statcan.ca.

L'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (FERH)

FERH recueille des renseignements auprès des entrepreneurs, servant principalement à fournir des estimations mensuelles pour les salaires inscrits sur la liste de paye. Les gains hebdomadaires et horaires moyens sont disponibles pour le Canada, les provinces et les territoires, à des niveaux détaillés selon l'activité économique. Les estimations pour les heures travaillées incluant et excluant le temps supplémentaire sont disponibles pour les salariés rémunérés à l'heure. La semaine normale de travail est calculée en divisant le nombre d'heures totales par le nombre d'employés.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Division du travail soit par téléphone au (613) 951-4090, ou par internet au labour@statcan.ca.

Le recensement

Ayant lieu à tous les cinq ans depuis 1971, le recensement recueille des informations sur le marché du travail à partir d'un échantillon d'un ménage sur cinq. Dans cette information, on retrouve le nombre d'heures effective-ment travaillées à tous les emplois au cours de la semaine précédant le recensement.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Ron Logan soit par téléphone au 951-6909, ou par internet au loganron@statcan.ca.

Tableau 31
Estimations des personnes cumulant des emplois et des heures hebdomadaires habituelles selon l'âge, le sexe et le secteur d'activité, Canada et les provinces, moyennes annuelles 1996

	Colom- bie-Bri- tannique	Alberta	Saskat- chewan	Mani- toba	Ontario	Québec	Nouveau- Brun- swick	Nou- Nouvelle- Écosse	Île-du- Prince- Édouard	Terre- Neuve	Canada
Total	103,3	109,9	41,7	40,0	258,3	107,2	12,0	18,7	3,3	5,0	699,3
Personnes âgées de 15 à 24	18,5	18,0	7,2	8,9	52,2	25,4	2,5	4,2	0,7	1,2	138,6
Personnes âgées de 25 à 54	77,7	84,9	31,2	28,7	188,5	77,2	9,0	13,6	2,4	3,7	516,8
Hommes âgés de 25 à 54	38,0	42,0	16,4	14,6	92,6	40,6	4,3	7,1	1,4	2,2	259,2
Femmes âgées de 25 à 54	39,6	42,9	14,7	14,2	95,9	36,6	4,7	6,5	1,0	1,5	257,6
et plus	7,1	6,9	3,4	2,4	17,6	4,6	0,5	1,0	0,2	0,1	43,9
Production de biens	16,8	26,5	11,5	8,5	50,7	18,1	1,9	2,6	0,7	0,7	137,9
Personnes âgées de 15 à 24	2,1	2,6	1,3	1,2	7,5	3,0	0,2	0,4	0,1	0,1	18,6
Personnes âgées de 25 à 54	12,4	21,7	8,5	6,6	39,3	14,1	1,6	2,0	0,5	0,5	107,2
Hommes âgés de 25 à 54	8,5	15,8	6,1	4,7	28,4	10,7	1,2	1,5	0,5	0,4	77,8
Femmes âgées de 25 à 54	3,9	5,8	2,4	1,9	10,9	3,5	0,4	0,5	0,1	0,1	29,4
et plus	2,2	2,3	1,6	0,7	3,9	0,9	0,1	0,2	0,1	...	12,0
Production de services	86,5	83,4	30,3	31,6	207,6	89,1	10,1	16,1	2,6	4,3	561,5
Personnes âgées de 15 à 24	16,4	15,4	5,8	7,7	44,7	22,3	2,3	3,8	0,6	1,0	120,0
Personnes âgées de 25 à 54	65,3	63,3	22,6	22,2	149,2	63,0	7,4	11,5	1,9	3,2	409,6
Hommes âgés de 25 à 54	29,6	26,2	10,3	9,9	64,2	29,9	3,0	5,6	0,9	1,7	181,4
Femmes âgées de 25 à 54	35,7	37,1	12,3	12,3	85,0	33,1	4,4	6,0	0,9	1,4	228,2
et plus	4,9	4,7	1,8	1,7	13,8	3,8	0,4	0,8	0,1	0,1	31,9
Total	45,3	49,6	50,0	47,0	45,0	44,2	47,3	46,9	51,9	48,3	462
Personnes âgées de 15 à 24	38,5	41,6	42,1	41,3	37,0	37,0	40,5	37,5	42,0	39,9	38,5
Personnes âgées de 25 à 54	47,0	51,1	51,7	48,9	47,2	46,3	49,0	49,5	54,4	50,7	48,2
Hommes âgés de 25 à 54	52,4	58,8	60,0	56,3	53,5	52,1	55,7	54,8	61,3	56,5	54,7
Femmes âgées de 25 à 54	41,8	43,5	42,5	41,2	41,1	39,9	43,0	43,8	44,7	42,3	41,7
et plus	44,7	52,3	50,7	45,4	45,6	47,2	49,9	50,5	54,8	54,5	47,3
Production de biens	50,9	57,6	58,7	54,9	53,4	52,9	55,7	54,4	62,5	59,4	54,5
Personnes âgées de 15 à 24	48,7	51,5	50,8	50,5	46,5	41,7	46,8	45,1	53,7	39,5	47,2
Personnes âgées de 25 à 54	58,4	58,4	60,1	55,8	54,6	55,6	57,0	56,6	64,9	65,6	55,8
Hommes âgés de 25 à 54	54,6	62,9	65,3	60,0	58,8	58,4	60,1	62,1	67,1	67,5	59,9
Femmes âgées de 25 à 54	45,4	46,1	47,1	45,3	43,6	46,8	47,1	41,3	48,3	54,3	45,1
et plus	48,2	57,6	57,6	54,1	54,5	47,9	50,4	50,5	57,7	53,7	53,7
Production de services	44,3	47,1	46,7	44,9	43,0	42,4	45,7	45,7	48,9	46,4	44,2
Personnes âgées de 15 à 24	37,2	40,0	39,8	35,4	36,4	36,4	40,0	36,8	40,1	39,9	37,1
Personnes âgées de 25 à 54	46,1	48,6	46,8	45,3	44,3	44,3	47,2	48,3	51,4	48,3	46,2
Hommes âgés de 25 à 54	51,8	56,4	56,9	54,6	51,2	49,9	53,9	52,8	58,3	53,7	52,5
Femmes âgées de 25 à 54	41,4	43,2	41,6	40,6	40,8	39,2	42,7	44,0	44,4	41,7	41,2
et plus	43,0	49,7	44,7	41,9	43,1	47,0	49,8	50,5	52,4	58,1	44,9

'000

Tableau 30
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
COLOMBIE-BRITANNIQUE					
EMPLOI TOTAL	1 066 000	1 297 000	1 762 000		
1 à 14 heures	6,0	8,3	7,6	1,6	
15 à 29 heures	8,9	11,1	12,2	3,3	
30 à 34 heures	3,8	5,4	6,6	2,8	
35 à 39 heures	21,4	19,8	16,6	-4,8	
40 heures	46,2	39,2	38,7	-7,5	
41 à 49 heures	4,6	4,8	5,5	0,9	
50+ heures	9,1	11,4	12,8	3,7	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	682 000	841 000	1 201 000		
1 à 14 heures	3,5	4,4	4,2	0,7	
15 à 29 heures	8,0	9,2	10,4	2,5	
30 à 34 heures	3,5	4,6	5,7	2,1	
35 à 39 heures	24,6	25,4	20,9	-3,7	
40 heures	49,3	43,7	43,3	-6,1	
41 à 49 heures	4,6	4,7	5,9	1,3	
50+ heures	6,5	8,0	9,7	3,1	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	133 000	218 000	302 000		
1 à 14 heures	11,1	15,5	12,0	0,9	
15 à 29 heures	7,9	10,6	11,1	3,2	
30 à 34 heures	5,0	6,4	8,2	3,1	
35 à 39 heures	4,4	3,7	4,9	0,4	
40 heures	30,5	24,3	24,8	-5,7	
41 à 49 heures	7,8	7,0	6,3	-1,5	
50+ heures	33,2	32,6	32,8	-0,4	
LES JEUNES (PERSONNES	253 000	248 000	262 000		
1 à 14 heures	14,3	21,7	22,5	8,2	
15 à 29 heures	12,1	17,4	21,2	9,2	
30 à 34 heures	3,9	6,9	8,2	4,4	
35 à 39 heures	10,6	13,5	9,8	-10,8	
40 heures	42,9	33,2	31,2	-11,7	
41 à 49 heures	2,9	2,9	3,0	0,1	
50+ heures	3,4	4,3	4,0	0,7	
LES NON ÉTUDIANTS	190 000	176 000	160 000		
1 à 14 heures	2,1	6,0	4,3	2,2	
15 à 29 heures	6,0	13,6	12,4	6,4	
30 à 34 heures	4,2	8,3	11,0	6,8	
35 à 39 heures	25,5	17,6	14,0	-11,5	
40 heures	54,3	44,7	47,4	-6,9	
41 à 49 heures	3,6	3,9	4,8	1,2	
50+ heures	4,4	5,8	6,2	1,8	
AGÉS DE 15 À 24 ANS	190 000	176 000	160 000		
1 à 14 heures	14,3	21,7	22,5	8,2	
15 à 29 heures	12,1	17,4	21,2	9,2	
30 à 34 heures	3,9	6,9	8,2	4,4	
35 à 39 heures	10,6	13,5	9,8	-10,8	
40 heures	42,9	33,2	31,2	-11,7	
41 à 49 heures	2,9	2,9	3,0	0,1	
50+ heures	3,4	4,3	4,0	0,7	
AGÉS DE 15 À 24 ANS	253 000	248 000	262 000		
1 à 14 heures	14,3	21,7	22,5	8,2	
15 à 29 heures	12,1	17,4	21,2	9,2	
30 à 34 heures	3,9	6,9	8,2	4,4	
35 à 39 heures	10,6	13,5	9,8	-10,8	
40 heures	42,9	33,2	31,2	-11,7	
41 à 49 heures	2,9	2,9	3,0	0,1	
50+ heures	3,4	4,3	4,0	0,7	
LES NON ÉTUDIANTS	190 000	176 000	160 000		
1 à 14 heures	2,1	6,0	4,3	2,2	
15 à 29 heures	6,0	13,6	12,4	6,4	
30 à 34 heures	4,2	8,3	11,0	6,8	
35 à 39 heures	25,5	17,6	14,0	-11,5	
40 heures	54,3	44,7	47,4	-6,9	
41 à 49 heures	3,6	3,9	4,8	1,2	
50+ heures	4,4	5,8	6,2	1,8	

Tableau 29
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995	1995	1985	1976	ALBERTA				
					EMPLOI TOTAL	EMPLOYES DE 25 ANS ET PLUS,	EMPLOI PRINCIPAL	TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	EMPLOI PRINCIPAL
					859 000	1 170 000	1 373 000		
					6,0	6,6	6,9	1,0	1,0
					8,8	10,6	12,2	3,5	3,5
					3,4	4,7	6,2	2,8	2,8
					16,0	17,6	12,1	-3,9	-3,9
					43,0	40,9	38,0	-5,0	-5,0
					7,3	6,2	7,2	-0,1	-0,1
					15,5	13,4	17,4	1,9	1,9
					1 à 14 heures				
					15 à 29 heures				
					30 à 34 heures				
					35 à 39 heures				
					40 heures				
					41 à 49 heures				
					50+ heures				
					468 000	727 000	877 000		
					3,6	4,1	3,5	-0,1	-0,1
					7,7	9,4	10,0	2,3	2,3
					2,8	3,9	5,3	2,5	2,5
					19,0	22,0	15,9	-3,1	-3,1
					50,5	45,5	44,4	-6,1	-6,1
					7,4	6,0	7,9	0,5	0,5
					9,0	9,0	13,0	4,0	4,0
					1 à 14 heures				
					15 à 29 heures				
					30 à 34 heures				
					35 à 39 heures				
					40 heures				
					41 à 49 heures				
					50+ heures				
					162 000	193 000	283 000		
					9,0	9,8	11,2	2,1	2,1
					8,2	9,8	11,9	3,7	3,7
					5,9	7,2	7,2	1,3	1,3
					3,9	4,5	3,5	-0,4	-0,4
					18,1	21,4	21,6	3,5	3,5
					8,9	8,0	6,3	-2,6	-2,6
					46,0	39,3	38,4	-7,5	-7,5
					244 000	254 000	220 000		
					12,0	14,9	20,2	8,2	8,2
					12,7	15,0	22,8	10,1	10,1
					3,5	5,0	8,1	4,6	4,6
					16,6	13,9	6,8	-9,8	-9,8
					40,9	39,8	29,9	-11,0	-11,0
					6,1	4,9	4,8	-1,3	-1,3
					8,2	6,6	7,4	-0,8	-0,8
					LES JEUNES (PERSONNES				
					AGÉES DE 15 À 24 ANS)				
					178 000	188 000	138 000		
					1,6	2,7	3,3	1,6	1,6
					3,8	8,6	14,2	10,4	10,4
					2,7	5,8	10,3	7,6	7,6
					20,6	17,1	9,2	-11,4	-11,4
					52,7	50,8	44,5	-8,3	-8,3
					8,0	6,3	7,2	-0,8	-0,8
					10,6	8,7	11,4	0,8	0,8
					LES NON ÉTUDIANTS				
					AGÉS DE 15 À 24 ANS				
					19,7				
					1 à 14 heures				
					15 à 29 heures				
					30 à 34 heures				
					35 à 39 heures				
					40 heures				
					41 à 49 heures				
					50+ heures				
					19,7				
					1 à 14 heures				
					15 à 29 heures				
					30 à 34 heures				
					35 à 39 heures				
					40 heures				
					41 à 49 heures				
					50+ heures				

Tableau 28
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
SASKATCHEWAN					
EMPLOI TOTAL	385 000	459 000	460 000		
1 à 14 heures	6,8	9,4	8,8	2,0	2,0
15 à 29 heures	8,3	11,3	13,3	5,0	5,0
30 à 34 heures	4,2	5,5	6,4	2,2	2,2
35 à 39 heures	13,3	13,6	11,7	-1,6	-1,6
40 heures	41,4	38,0	36,3	-5,1	-5,1
41 à 49 heures	5,0	4,9	5,2	0,2	0,2
50+ heures	20,9	17,3	18,2	-2,7	-2,7
EMPLOYES DE 25 ANS ET PLUS,	178 000	243 000	275 000		
1 à 14 heures	4,6	6,0	4,8	0,2	0,2
15 à 29 heures	7,7	10,7	11,6	3,9	3,9
30 à 34 heures	2,8	4,2	5,7	3,0	3,0
35 à 39 heures	18,3	18,5	16,1	-2,2	-2,2
40 heures	52,6	47,0	45,0	-7,6	-7,6
41 à 49 heures	4,5	4,4	5,4	0,9	0,9
50+ heures	9,5	9,3	11,4	1,9	1,9
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	113 000	121 000	115 000		
1 à 14 heures	7,9	12,6	13,4	5,5	5,5
15 à 29 heures	8,0	10,2	12,2	4,2	4,2
30 à 34 heures	6,9	7,3	6,8	-0,1	-0,1
35 à 39 heures	3,2	4,0	3,3	0,2	0,2
40 heures	15,5	16,5	16,8	1,3	1,3
41 à 49 heures	7,6	7,5	6,3	-1,4	-1,4
50+ heures	51,0	41,9	41,2	-9,8	-9,8
LES JEUNES (PERSONNES	101 000	101 000	73 000		
1 à 14 heures	12,5	18,4	22,3	9,8	9,8
15 à 29 heures	11,4	14,9	21,8	10,4	10,4
30 à 34 heures	4,0	6,0	7,7	3,7	3,7
35 à 39 heures	14,0	12,1	7,5	-6,4	-6,4
40 heures	46,3	37,6	30,2	-16,2	-16,2
41 à 49 heures	3,2	3,1	3,1	-0,1	-0,1
50+ heures	8,7	7,9	7,4	-1,3	-1,3
LES NON ÉTUDIANTS	77 000	76 000	46 000		
1 à 14 heures	2,6	4,5	4,6	2,1	2,1
15 à 29 heures	4,3	10,4	13,6	9,2	9,2
30 à 34 heures	3,5	7,0	9,8	6,4	6,4
35 à 39 heures	16,6	15,2	10,8	-5,8	-5,8
40 heures	58,1	48,5	45,3	-12,8	-12,8
41 à 49 heures	4,1	4,1	4,6	0,6	0,6
50+ heures	10,8	10,3	11,3	0,5	0,5
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	12,5	18,4	22,3	9,8	9,8
15 à 29 heures	11,4	14,9	21,8	10,4	10,4
30 à 34 heures	4,0	6,0	7,7	3,7	3,7
35 à 39 heures	14,0	12,1	7,5	-6,4	-6,4
40 heures	46,3	37,6	30,2	-16,2	-16,2
41 à 49 heures	3,2	3,1	3,1	-0,1	-0,1
50+ heures	8,7	7,9	7,4	-1,3	-1,3
ÂGÉS DE 25 À 64 ANS					
1 à 14 heures	7,9	12,6	13,4	5,5	5,5
15 à 29 heures	8,0	10,2	12,2	4,2	4,2
30 à 34 heures	6,9	7,3	6,8	-0,1	-0,1
35 à 39 heures	3,2	4,0	3,3	0,2	0,2
40 heures	15,5	16,5	16,8	1,3	1,3
41 à 49 heures	7,6	7,5	6,3	-1,4	-1,4
50+ heures	51,0	41,9	41,2	-9,8	-9,8
65 ANS ET PLUS					
1 à 14 heures	7,9	12,6	13,4	5,5	5,5
15 à 29 heures	8,0	10,2	12,2	4,2	4,2
30 à 34 heures	6,9	7,3	6,8	-0,1	-0,1
35 à 39 heures	3,2	4,0	3,3	0,2	0,2
40 heures	15,5	16,5	16,8	1,3	1,3
41 à 49 heures	7,6	7,5	6,3	-1,4	-1,4
50+ heures	51,0	41,9	41,2	-9,8	-9,8

Tableau 27
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
MANITOBA					
EMPLOI TOTAL	435 000	491 000	521 000		
1 à 14 heures	5,7	7,9	7,7	1,9	
15 à 29 heures	8,4	10,5	13,0	4,5	
30 à 34 heures	3,2	4,6	6,2	2,9	
35 à 39 heures	17,3	16,8	14,8	-2,6	
40 heures	46,5	42,5	40,2	-6,3	
41 à 49 heures	5,7	4,9	4,3	-1,4	
50+ heures	13,1	12,7	13,9	0,9	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	263 000	302 000	347 000		
1 à 14 heures	3,7	4,5	3,9	0,2	
15 à 29 heures	7,6	9,2	10,4	2,8	
30 à 34 heures	3,0	4,0	5,3	2,3	
35 à 39 heures	20,0	21,7	19,0	-1,0	
40 heures	51,9	48,4	47,9	-4,0	
41 à 49 heures	5,6	4,8	4,4	-1,2	
50+ heures	8,2	7,3	9,2	1,0	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	64 000	85 000	90 000		
1 à 14 heures	8,5	12,7	13,2	4,7	
15 à 29 heures	8,3	9,9	11,9	3,6	
30 à 34 heures	5,1	6,3	7,0	1,9	
35 à 39 heures	3,8	3,5	3,4	-0,4	
40 heures	20,8	19,1	18,9	-1,9	
41 à 49 heures	8,2	7,3	5,3	-2,9	
50+ heures	45,3	41,2	40,3	-4,9	
LES JEUNES (PERSONNES	111 000	108 000	87 000		
1 à 14 heures	12,3	18,5	22,6	10,4	
15 à 29 heures	11,2	15,1	25,8	14,6	
30 à 34 heures	2,8	4,8	8,1	5,3	
35 à 39 heures	17,2	12,3	8,4	-8,8	
40 heures	44,8	40,4	27,0	-17,8	
41 à 49 heures	4,4	3,1	2,3	-2,1	
50+ heures	7,4	5,9	5,8	-1,6	
LES NON ÉTUDIANTS	85 000	78 000	52 000		
1 à 14 heures	1,9	3,7	4,7	2,9	
15 à 29 heures	3,9	10,0	16,7	12,7	
30 à 34 heures	3,0	5,8	10,7	7,7	
35 à 39 heures	21,1	15,6	12,4	-8,7	
40 heures	55,5	52,9	42,6	-12,9	
41 à 49 heures	5,5	4,1	3,6	-1,9	
50+ heures	9,1	7,9	9,2	0,2	
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	1,9	3,7	4,7	2,9	
15 à 29 heures	3,9	10,0	16,7	12,7	
30 à 34 heures	3,0	5,8	10,7	7,7	
35 à 39 heures	21,1	15,6	12,4	-8,7	
40 heures	55,5	52,9	42,6	-12,9	
41 à 49 heures	5,5	4,1	3,6	-1,9	
50+ heures	9,1	7,9	9,2	0,2	
ÂGÉS DE 25 À 64 ANS					
1 à 14 heures	12,3	18,5	22,6	10,4	
15 à 29 heures	11,2	15,1	25,8	14,6	
30 à 34 heures	2,8	4,8	8,1	5,3	
35 à 39 heures	17,2	12,3	8,4	-8,8	
40 heures	44,8	40,4	27,0	-17,8	
41 à 49 heures	4,4	3,1	2,3	-2,1	
50+ heures	7,4	5,9	5,8	-1,6	
65 ANS ET PLUS					
1 à 14 heures	1,9	3,7	4,7	2,9	
15 à 29 heures	3,9	10,0	16,7	12,7	
30 à 34 heures	3,0	5,8	10,7	7,7	
35 à 39 heures	21,1	15,6	12,4	-8,7	
40 heures	55,5	52,9	42,6	-12,9	
41 à 49 heures	5,5	4,1	3,6	-1,9	
50+ heures	9,1	7,9	9,2	0,2	

Tableau 26

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
ONTARIO					
EMPLOI TOTAL	3 745 000	4 608 000	5 231 000		
1 à 14 heures	5,5	6,6	6,8	1,3	
15 à 29 heures	7,9	10,2	11,7	3,8	
30 à 34 heures	2,9	3,8	5,0	2,1	
35 à 39 heures	18,7	18,0	16,4	-2,4	
40 heures	48,5	43,3	39,7	-8,8	
41 à 49 heures	7,3	7,1	7,4	0,2	
50+ heures	9,2	10,9	13,0	3,8	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	2 489 000	3 075 000	3 756 000		
1 à 14 heures	2,7	3,1	3,0	0,4	
15 à 29 heures	6,5	8,1	9,0	2,4	
30 à 34 heures	2,6	3,3	4,2	1,6	
35 à 39 heures	20,9	21,9	19,9	-1,0	
40 heures	53,6	48,6	45,6	-8,0	
41 à 49 heures	7,2	7,3	8,2	1,0	
50+ heures	6,6	7,8	10,1	3,5	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	386 000	570 000	735 000		
1 à 14 heures	8,4	11,4	9,6	1,2	
15 à 29 heures	8,1	9,9	11,1	3,0	
30 à 34 heures	5,1	5,7	7,6	2,4	
35 à 39 heures	4,2	4,3	5,1	1,0	
40 heures	23,9	22,1	22,7	-1,2	
41 à 49 heures	10,9	7,8	6,4	-4,5	
50+ heures	39,3	38,8	37,4	-1,9	
LES JEUNES (PERSONNES	865 000	957 000	734 000		
1 à 14 heures	16,3	20,3	28,1	11,8	
15 à 29 heures	11,7	17,3	26,1	14,4	
30 à 34 heures	2,6	3,7	5,6	3,1	
35 à 39 heures	17,7	12,3	8,6	-9,1	
40 heures	42,2	36,3	24,0	-18,2	
41 à 49 heures	5,8	5,9	4,2	-1,6	
50+ heures	3,6	4,2	3,4	-0,2	
LES NON ÉTUDIANTS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	16,3	20,3	28,1	11,8	
15 à 29 heures	11,7	17,3	26,1	14,4	
30 à 34 heures	2,6	3,7	5,6	3,1	
35 à 39 heures	17,7	12,3	8,6	-9,1	
40 heures	42,2	36,3	24,0	-18,2	
41 à 49 heures	5,8	5,9	4,2	-1,6	
50+ heures	3,6	4,2	3,4	-0,2	
ÂGÉS DE 25 À 34 ANS	865 000	957 000	734 000		
1 à 14 heures	16,3	20,3	28,1	11,8	
15 à 29 heures	11,7	17,3	26,1	14,4	
30 à 34 heures	2,6	3,7	5,6	3,1	
35 à 39 heures	17,7	12,3	8,6	-9,1	
40 heures	42,2	36,3	24,0	-18,2	
41 à 49 heures	5,8	5,9	4,2	-1,6	
50+ heures	3,6	4,2	3,4	-0,2	
ÂGÉS DE 35 À 44 ANS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	
ÂGÉS DE 45 À 54 ANS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	
ÂGÉS DE 55 À 64 ANS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	
ÂGÉS DE 65 ANS ET PLUS	614 000	631 000	378 000		
1 à 14 heures	1,6	2,6	4,6	3,0	
15 à 29 heures	4,6	9,1	15,2	10,6	
30 à 34 heures	2,9	4,7	8,3	5,4	
35 à 39 heures	22,7	16,9	14,8	-7,9	
40 heures	55,7	52,5	43,3	-12,3	
41 à 49 heures	7,7	8,4	7,7	0,0	
50+ heures	4,8	5,9	6,1	1,3	

Tableau 25
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
QUÉBEC					
EMPLOI TOTAL	2 554 000	2 879 000	3 204 000		
1 à 14 heures	3,2	5,7	5,7	2,4	
15 à 29 heures	5,8	10,1	11,4	5,7	
30 à 34 heures	5,3	6,1	7,0	1,7	
35 à 39 heures	24,0	26,7	25,1	1,1	
40 heures	43,1	35,0	33,3	-9,9	
41 à 49 heures	9,0	7,0	6,8	-2,2	
50+ heures	9,6	9,3	10,7	1,1	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,					
EMPLOI PRINCIPAL	1 663 000	1 955 000	2 306 000		
1 à 14 heures	1,8	3,0	2,8	1,1	
15 à 29 heures	4,7	8,6	9,6	4,9	
30 à 34 heures	5,3	6,0	6,3	1,0	
35 à 39 heures	26,2	32,3	31,1	4,9	
40 heures	46,6	37,5	36,4	-10,3	
41 à 49 heures	8,9	7,0	7,2	-1,7	
50+ heures	6,5	5,7	6,6	0,1	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,					
EMPLOI PRINCIPAL	263 000	374 000	473 000		
1 à 14 heures	6,0	10,9	7,8	1,9	
15 à 29 heures	7,7	9,6	9,3	1,6	
30 à 34 heures	5,3	6,6	8,5	3,2	
35 à 39 heures	5,1	5,2	6,4	1,3	
40 heures	23,1	22,2	24,1	1,0	
41 à 49 heures	9,2	7,9	6,3	-2,9	
50+ heures	43,7	37,6	37,6	-6,1	
LES JEUNES (PERSONNES					
ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	625 000	562 000	427 000		
1 à 14 heures	7,9	17,1	24,9	17,0	
15 à 29 heures	8,5	16,1	24,0	15,5	
30 à 34 heures	5,1	5,8	7,4	2,3	
35 à 39 heures	25,0	19,6	12,2	-12,8	
40 heures	40,3	31,0	23,6	-16,7	
41 à 49 heures	9,0	6,6	4,4	-4,6	
50+ heures	4,2	3,7	3,5	-0,7	
LES NON ÉTUDIANTS					
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	517 000	403 000	237 000		
1 à 14 heures	1,2	3,8	4,2	3,0	
15 à 29 heures	3,9	10,5	13,7	9,9	
30 à 34 heures	5,5	6,9	10,4	4,9	
35 à 39 heures	27,7	24,4	19,1	-8,6	
40 heures	46,4	40,5	39,4	-7,0	
41 à 49 heures	10,4	8,8	7,3	-3,2	
50+ heures	4,9	5,1	5,9	1,0	
LES NON ÉTUDIANTS					
ÂGÉS DE 25 ANS ET PLUS,					
EMPLOI PRINCIPAL	263 000	374 000	473 000		
1 à 14 heures	6,0	10,9	7,8	1,9	
15 à 29 heures	7,7	9,6	9,3	1,6	
30 à 34 heures	5,3	6,6	8,5	3,2	
35 à 39 heures	5,1	5,2	6,4	1,3	
40 heures	23,1	22,2	24,1	1,0	
41 à 49 heures	9,2	7,9	6,3	-2,9	
50+ heures	43,7	37,6	37,6	-6,1	
LES JEUNES (PERSONNES					
ÂGÉES DE 15 À 24 ANS)	625 000	562 000	427 000		
1 à 14 heures	7,9	17,1	24,9	17,0	
15 à 29 heures	8,5	16,1	24,0	15,5	
30 à 34 heures	5,1	5,8	7,4	2,3	
35 à 39 heures	25,0	19,6	12,2	-12,8	
40 heures	40,3	31,0	23,6	-16,7	
41 à 49 heures	9,0	6,6	4,4	-4,6	
50+ heures	4,2	3,7	3,5	-0,7	
LES NON ÉTUDIANTS					
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	517 000	403 000	237 000		
1 à 14 heures	1,2	3,8	4,2	3,0	
15 à 29 heures	3,9	10,5	13,7	9,9	
30 à 34 heures	5,5	6,9	10,4	4,9	
35 à 39 heures	27,7	24,4	19,1	-8,6	
40 heures	46,4	40,5	39,4	-7,0	
41 à 49 heures	10,4	8,8	7,3	-3,2	
50+ heures	4,9	5,1	5,9	1,0	

Tableau 24

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
NOUVEAU-BRUNSWICK					
EMPLOI TOTAL	234 000	264 000	314 000		
1 à 14 heures	4,5	6,8	6,2	1,7	
15 à 29 heures	6,6	9,5	10,6	4,0	
30 à 34 heures	2,9	4,4	5,8	2,9	
35 à 39 heures	15,5	17,6	16,9	1,4	
40 heures	53,1	43,4	39,8	-13,3	
41 à 49 heures	8,1	7,6	7,6	-0,6	
50+ heures	9,3	10,5	13,0	3,7	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	146 000	178 000	223 000		
1 à 14 heures	2,5	3,6	3,0	0,5	
15 à 29 heures	5,0	7,6	8,9	3,9	
30 à 34 heures	2,7	3,9	5,0	2,3	
35 à 39 heures	16,6	21,6	20,4	3,8	
40 heures	58,0	47,6	43,8	-14,2	
41 à 49 heures	8,4	7,9	8,3	-0,1	
50+ heures	6,8	7,8	10,6	3,7	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	26 000	33 000	41 000		
1 à 14 heures	8,1	15,7	12,9	4,8	
15 à 29 heures	8,9	9,7	9,7	0,8	
30 à 34 heures	4,0	5,4	6,1	2,1	
35 à 39 heures	3,7	3,8	4,2	0,5	
40 heures	28,6	24,8	24,3	-4,3	
41 à 49 heures	9,1	6,2	6,0	-3,1	
50+ heures	37,5	34,5	36,7	-0,8	
LES JEUNES (PERSONNES	61 000	53 000	48 000		
1 à 14 heures	10,5	18,4	22,5	12,0	
15 à 29 heures	10,4	16,1	19,7	9,3	
30 à 34 heures	2,7	5,0	7,4	4,7	
35 à 39 heures	16,8	11,6	10,2	-17,9	
40 heures	48,8	37,5	30,9	-17,9	
41 à 49 heures	6,8	6,9	5,2	-1,6	
50+ heures	4,1	4,6	4,0	0,0	
LES NON ÉTUDIANTS	49 000	40 000	33 000		
1 à 14 heures	1,7	5,0	5,0	3,4	
15 à 29 heures	3,9	12,4	14,4	10,5	
30 à 34 heures	2,8	5,8	9,8	6,9	
35 à 39 heures	19,7	14,5	14,1	-5,7	
40 heures	58,7	47,8	43,5	-15,2	
41 à 49 heures	8,2	8,8	7,4	-0,8	
50+ heures	4,9	5,7	5,8	0,9	
AGÉS DE 15 À 24 ANS	49 000	40 000	33 000		
1 à 14 heures	10,5	18,4	22,5	12,0	
15 à 29 heures	10,4	16,1	19,7	9,3	
30 à 34 heures	2,7	5,0	7,4	4,7	
35 à 39 heures	16,8	11,6	10,2	-17,9	
40 heures	48,8	37,5	30,9	-17,9	
41 à 49 heures	6,8	6,9	5,2	-1,6	
50+ heures	4,1	4,6	4,0	0,0	
AGÉS DE 15 À 24 ANS	61 000	53 000	48 000		
1 à 14 heures	10,5	18,4	22,5	12,0	
15 à 29 heures	10,4	16,1	19,7	9,3	
30 à 34 heures	2,7	5,0	7,4	4,7	
35 à 39 heures	16,8	11,6	10,2	-17,9	
40 heures	48,8	37,5	30,9	-17,9	
41 à 49 heures	6,8	6,9	5,2	-1,6	
50+ heures	4,1	4,6	4,0	0,0	
LES NON ÉTUDIANTS	49 000	40 000	33 000		
1 à 14 heures	1,7	5,0	5,0	3,4	
15 à 29 heures	3,9	12,4	14,4	10,5	
30 à 34 heures	2,8	5,8	9,8	6,9	
35 à 39 heures	19,7	14,5	14,1	-5,7	
40 heures	58,7	47,8	43,5	-15,2	
41 à 49 heures	8,2	8,8	7,4	-0,8	
50+ heures	4,9	5,7	5,8	0,9	

Tableau 23
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
NOUVELLE-ÉCOSSE					
EMPLOI TOTAL	297 000	344 000	384 000		
1 à 14 heures	5,0	6,7	7,7	2,7	
15 à 29 heures	7,3	9,6	12,2	5,0	
30 à 34 heures	3,2	4,8	6,2	3,0	
35 à 39 heures	12,6	13,1	14,4	1,8	
40 heures	52,8	46,8	39,0	-13,8	
41 à 49 heures	8,1	6,8	6,9	-1,1	
50+ heures	11,1	12,1	13,5	2,4	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	190 000	229 000	272 000		
1 à 14 heures	2,8	3,5	3,9	1,0	
15 à 29 heures	5,6	7,9	10,0	4,4	
30 à 34 heures	2,9	3,9	5,5	2,6	
35 à 39 heures	13,7	15,8	17,3	3,5	
40 heures	58,1	53,0	44,8	-13,3	
41 à 49 heures	8,3	7,1	7,8	-0,5	
50+ heures	8,5	8,8	10,8	2,3	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	32 000	46 000	57 000		
1 à 14 heures	8,5	14,1	15,6	7,0	
15 à 29 heures	9,3	8,5	11,8	2,6	
30 à 34 heures	5,7	6,4	6,8	0,8	
35 à 39 heures	3,8	2,7	4,4	0,6	
40 heures	24,5	22,6	20,6	-4,0	
41 à 49 heures	8,4	6,7	5,6	-2,8	
50+ heures	39,8	39,1	35,5	-4,3	
LES JEUNES (PERSONNES	74 000	70 000	58 000		
1 à 14 heures	11,7	19,4	27,0	15,3	
15 à 29 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
30 à 34 heures	3,1	6,0	8,6	5,5	
35 à 39 heures	13,8	10,1	9,4	-4,3	
40 heures	48,3	36,6	24,8	-23,5	
41 à 49 heures	6,6	6,0	3,5	-3,2	
50+ heures	5,1	5,0	4,7	-0,5	
LES NON ÉTUDIANTS	57 000	51 000	35 000		
1 à 14 heures	2,2	4,9	5,6	3,4	
15 à 29 heures	4,8	12,4	16,1	11,3	
30 à 34 heures	3,2	7,2	12,4	9,1	
35 à 39 heures	16,3	13,0	13,6	-2,7	
40 heures	59,0	48,1	39,5	-19,5	
41 à 49 heures	8,1	7,9	5,5	-2,6	
50+ heures	6,3	6,6	7,4	1,1	
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
15 à 29 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
30 à 34 heures	3,1	6,0	8,6	5,5	
35 à 39 heures	13,8	10,1	9,4	-4,3	
40 heures	48,3	36,6	24,8	-23,5	
41 à 49 heures	6,6	6,0	3,5	-3,2	
50+ heures	5,1	5,0	4,7	-0,5	
ÂGÉS DE 25 À 54 ANS					
1 à 14 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
15 à 29 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
30 à 34 heures	3,1	6,0	8,6	5,5	
35 à 39 heures	13,8	10,1	9,4	-4,3	
40 heures	48,3	36,6	24,8	-23,5	
41 à 49 heures	6,6	6,0	3,5	-3,2	
50+ heures	5,1	5,0	4,7	-0,5	
55 ANS ET PLUS					
1 à 14 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
15 à 29 heures	11,3	16,9	22,0	10,7	
30 à 34 heures	3,1	6,0	8,6	5,5	
35 à 39 heures	13,8	10,1	9,4	-4,3	
40 heures	48,3	36,6	24,8	-23,5	
41 à 49 heures	6,6	6,0	3,5	-3,2	
50+ heures	5,1	5,0	4,7	-0,5	

Tableau 22

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD					
EMPLOI TOTAL	43 000	51 000	59 000		
1 à 14 heures	6,0	6,4	7,7	1,7	
15 à 29 heures	7,9	9,3	10,1	2,2	
30 à 34 heures	3,6	5,4	5,3	1,6	
35 à 39 heures	11,0	16,6	17,3	6,3	
40 heures	44,8	41,3	33,4	-11,5	
41 à 49 heures	10,8	5,9	7,7	-3,1	
50+ heures	15,9	15,0	18,6	2,8	
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS,	23 000	30 000	38 000		
1 à 14 heures	3,4	3,4	4,4	1,0	
15 à 29 heures	5,6	8,8	8,9	3,3	
30 à 34 heures	2,9	4,3	4,8	1,8	
35 à 39 heures	13,3	22,6	23,3	10,0	
40 heures	55,2	47,9	36,7	-18,5	
41 à 49 heures	10,6	5,3	8,4	-2,3	
50+ heures	8,9	7,7	13,5	4,6	
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS,	9 000	11 000	11 000		
1 à 14 heures	7,0	9,0	9,4	2,3	
15 à 29 heures	7,6	7,6	7,3	-0,2	
30 à 34 heures	5,5	7,8	5,7	0,2	
35 à 39 heures	2,9	4,2	3,6	0,7	
40 heures	22,0	19,6	20,8	-1,1	
41 à 49 heures	9,3	7,8	6,6	-2,7	
50+ heures	45,8	44,0	46,5	0,8	
LES JEUNES (PERSONNES	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
LES NON ÉTUDIANTS	8 000	8 000	6 000		
1 à 14 heures	2,4	3,9	6,2	3,8	
15 à 29 heures	5,0	7,9	11,6	6,6	
30 à 34 heures	2,9	6,1	7,5	4,5	
35 à 39 heures	16,9	12,7	11,4	-5,5	
40 heures	47,9	52,2	43,4	-4,6	
41 à 49 heures	14,9	7,7	8,2	-6,8	
50+ heures	9,9	9,5	11,9	2,0	
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	8 000	8 000	6 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
ÂGÉS DE 25 À 54 ANS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
ÂGÉS DE 55 À 64 ANS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
ÂGÉS DE 65 ANS ET PLUS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
LES JEUNES (PERSONNES	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
LES NON ÉTUDIANTS	8 000	8 000	6 000		
1 à 14 heures	2,4	3,9	6,2	3,8	
15 à 29 heures	5,0	7,9	11,6	6,6	
30 à 34 heures	2,9	6,1	7,5	4,5	
35 à 39 heures	16,9	12,7	11,4	-5,5	
40 heures	47,9	52,2	43,4	-4,6	
41 à 49 heures	14,9	7,7	8,2	-6,8	
50+ heures	9,9	9,5	11,9	2,0	
ÂGÉS DE 15 À 24 ANS	8 000	8 000	6 000		
1 à 14 heures	2,4	3,9	6,2	3,8	
15 à 29 heures	5,0	7,9	11,6	6,6	
30 à 34 heures	2,9	6,1	7,5	4,5	
35 à 39 heures	16,9	12,7	11,4	-5,5	
40 heures	47,9	52,2	43,4	-4,6	
41 à 49 heures	14,9	7,7	8,2	-6,8	
50+ heures	9,9	9,5	11,9	2,0	
ÂGÉS DE 25 À 54 ANS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
ÂGÉS DE 55 À 64 ANS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	
ÂGÉS DE 65 ANS ET PLUS	11 000	11 000	9 000		
1 à 14 heures	14,6	18,3	26,3	11,7	
15 à 29 heures	14,0	15,2	19,2	5,1	
30 à 34 heures	3,6	6,0	6,3	2,7	
35 à 39 heures	13,1	9,8	7,4	-5,8	
40 heures	36,5	38,2	28,1	-8,4	
41 à 49 heures	10,9	5,6	5,3	-5,6	
50+ heures	7,3	6,9	7,5	0,2	

Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

Différence
1976 à 1995

Différence
1976 à 1995

1995

1985

1976

TERRE-NEUVE					
EMPLOI TOTAL					
1 à 14 heures	2,3	4,6	%	179 000	160 000
15 à 29 heures	5,3	7,2			
30 à 34 heures	2,7	4,3			
35 à 39 heures	13,9	14,9			
40 heures	55,2	51,4			
41 à 49 heures	7,2	4,0			
50+ heures	13,4	13,7			
EMPLOYÉS DE 25 ANS ET PLUS, EMPLOI PRINCIPAL					
1 à 14 heures	1,4	2,6	%	121 000	99 000
15 à 29 heures	4,7	5,9			
30 à 34 heures	2,7	3,6			
35 à 39 heures	14,2	18,4			
40 heures	60,3	57,0			
41 à 49 heures	7,1	3,8			
50+ heures	9,6	8,6			
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL					
1 à 14 heures	4,2	6,9	%	25 000	19 000
15 à 29 heures	5,5	5,9			
30 à 34 heures	3,8	5,3			
35 à 39 heures	3,7	2,0			
40 heures	26,4	25,0			
41 à 49 heures	9,0	5,9			
50+ heures	47,4	48,9			
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)					
1 à 14 heures	4,6	13,3	%	34 000	27 000
15 à 29 heures	7,1	12,6			
30 à 34 heures	2,1	5,6			
35 à 39 heures	15,5	11,7			
40 heures	56,3	47,3			
41 à 49 heures	6,6	2,9			
50+ heures	7,7	6,5			
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	1,6	5,6	%	28 000	19 000
15 à 29 heures	4,1	9,4			
30 à 34 heures	2,0	6,0			
35 à 39 heures	16,1	13,3			
40 heures	61,4	54,7			
41 à 49 heures	7,2	3,4			
50+ heures	7,7	7,6			
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	6,4	7,9	%	19 000	17 000
15 à 29 heures	18,8	18,8			
30 à 34 heures	14,7	14,7			
35 à 40 heures	-5,0	9,5			
41+ heures	-4,1	3,1			
50+ heures	-1,5	6,2			
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)					
1 à 14 heures	19,4	23,9	%	34 000	27 000
15 à 29 heures	14,6	21,7			
30 à 34 heures	5,8	7,8			
35 à 40 heures	-7,0	8,5			
41+ heures	-4,4	2,2			
50+ heures	-3,4	4,3			
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS					
1 à 14 heures	6,4	7,9	%	28 000	19 000
15 à 29 heures	4,1	9,4			
30 à 34 heures	2,0	6,0			
35 à 39 heures	16,1	13,3			
40 heures	61,4	54,7			
41 à 49 heures	7,2	3,4			
50+ heures	7,7	7,6			

Tableau 20 – fin
Distribution des personnes occupées selon les heures habituellement travaillées par semaine à l'emploi principal
selon la catégorie, l'âge et le sexe, Canada et les provinces

	1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	2,2
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	2,8
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	2,3
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	0,7
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	-0,2
41 à 49 heures	9,3	7,6	6,2	-3,1	-3,1
50+ heures	42,1	38,2	37,4	-4,7	-4,7
HOMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	890 000	1 158 000	1 418 000		
1 à 14 heures	3,0	5,9	5,4	2,4	2,4
15 à 29 heures	3,9	5,9	6,9	2,9	2,9
30 à 34 heures	4,1	5,1	6,4	2,4	2,4
35 à 39 heures	3,7	3,9	4,4	0,7	0,7
40 heures	24,9	23,8	24,7	-0,1	-0,1
41 à 49 heures	10,3	8,5	6,8	-3,5	-3,5
50+ heures	50,2	46,9	45,5	-4,7	-4,7
FEMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	316 000	519 000	717 000		
1 à 14 heures	22,7	25,3	20,2	-2,5	-2,5
15 à 29 heures	19,5	18,5	18,6	-0,8	-0,8
30 à 34 heures	9,1	9,0	10,1	1,0	1,0
35 à 39 heures	5,8	5,1	6,0	0,2	0,2
40 heures	17,2	17,6	18,6	1,4	1,4
41 à 49 heures	6,5	5,5	5,1	-1,3	-1,3
50+ heures	19,2	18,9	21,3	2,1	2,1
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)	2 387 000	2 396 000	1 945 000		
1 à 14 heures	12,6	18,8	25,1	12,5	12,5
15 à 29 heures	10,9	16,5	24,1	13,2	13,2
30 à 34 heures	3,6	4,9	7,0	3,4	3,4
35 à 39 heures	19,4	14,2	9,4	-10,1	-10,1
40 heures	42,5	35,6	26,2	-16,3	-16,3
41 à 49 heures	6,3	5,4	4,0	-2,3	-2,3
50+ heures	4,8	4,7	4,3	-0,5	-0,5
LES ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	573 000	717 000	842 000		
1 à 14 heures	47,3	54,5	52,1	4,8	4,8
15 à 29 heures	31,3	31,3	36,7	5,4	5,4
30 à 34 heures	2,8	2,4	3,4	0,5	0,5
35 à 39 heures	6,9	4,4	2,6	-4,2	-4,2
40 heures	9,5	5,9	4,0	-5,5	-5,5
41 à 49 heures	1,2	0,8	0,5	-0,6	-0,6
50+ heures	1,0	0,7	0,6	-0,4	-0,4
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	1 814 000	1 679 000	1 103 000		
1 à 14 heures	1,6	3,6	4,4	2,8	2,8
15 à 29 heures	4,4	10,1	14,4	10,0	10,0
30 à 34 heures	3,8	6,0	9,8	6,0	6,0
35 à 39 heures	23,4	18,4	14,5	-8,9	-8,9
40 heures	53,0	48,2	43,2	-9,8	-9,8
41 à 49 heures	7,9	7,3	6,6	-1,2	-1,2
50+ heures	5,9	6,4	7,1	1,2	1,2
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	2,2
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	2,8
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	2,3
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	0,7
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	-0,2
41 à 49 heures	9,3	7,6	6,2	-3,1	-3,1
50+ heures	42,1	38,2	37,4	-4,7	-4,7
HOMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	890 000	1 158 000	1 418 000		
1 à 14 heures	3,0	5,9	5,4	2,4	2,4
15 à 29 heures	3,9	5,9	6,9	2,9	2,9
30 à 34 heures	4,1	5,1	6,4	2,4	2,4
35 à 39 heures	3,7	3,9	4,4	0,7	0,7
40 heures	24,9	23,8	24,7	-0,1	-0,1
41 à 49 heures	10,3	8,5	6,8	-3,5	-3,5
50+ heures	50,2	46,9	45,5	-4,7	-4,7
FEMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	316 000	519 000	717 000		
1 à 14 heures	22,7	25,3	20,2	-2,5	-2,5
15 à 29 heures	19,5	18,5	18,6	-0,8	-0,8
30 à 34 heures	9,1	9,0	10,1	1,0	1,0
35 à 39 heures	5,8	5,1	6,0	0,2	0,2
40 heures	17,2	17,6	18,6	1,4	1,4
41 à 49 heures	6,5	5,5	5,1	-1,3	-1,3
50+ heures	19,2	18,9	21,3	2,1	2,1
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)	2 387 000	2 396 000	1 945 000		
1 à 14 heures	12,6	18,8	25,1	12,5	12,5
15 à 29 heures	10,9	16,5	24,1	13,2	13,2
30 à 34 heures	3,6	4,9	7,0	3,4	3,4
35 à 39 heures	19,4	14,2	9,4	-10,1	-10,1
40 heures	42,5	35,6	26,2	-16,3	-16,3
41 à 49 heures	6,3	5,4	4,0	-2,3	-2,3
50+ heures	4,8	4,7	4,3	-0,5	-0,5
LES ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	573 000	717 000	842 000		
1 à 14 heures	47,3	54,5	52,1	4,8	4,8
15 à 29 heures	31,3	31,3	36,7	5,4	5,4
30 à 34 heures	2,8	2,4	3,4	0,5	0,5
35 à 39 heures	6,9	4,4	2,6	-4,2	-4,2
40 heures	9,5	5,9	4,0	-5,5	-5,5
41 à 49 heures	1,2	0,8	0,5	-0,6	-0,6
50+ heures	1,0	0,7	0,6	-0,4	-0,4
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	1 814 000	1 679 000	1 103 000		
1 à 14 heures	1,6	3,6	4,4	2,8	2,8
15 à 29 heures	4,4	10,1	14,4	10,0	10,0
30 à 34 heures	3,8	6,0	9,8	6,0	6,0
35 à 39 heures	23,4	18,4	14,5	-8,9	-8,9
40 heures	53,0	48,2	43,2	-9,8	-9,8
41 à 49 heures	7,9	7,3	6,6	-1,2	-1,2
50+ heures	5,9	6,4	7,1	1,2	1,2
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	2,2
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	2,8
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	2,3
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	0,7
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	-0,2
41 à 49 heures	9,3	7,6	6,2	-3,1	-3,1
50+ heures	42,1	38,2	37,4	-4,7	-4,7
HOMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	890 000	1 158 000	1 418 000		
1 à 14 heures	3,0	5,9	5,4	2,4	2,4
15 à 29 heures	3,9	5,9	6,9	2,9	2,9
30 à 34 heures	4,1	5,1	6,4	2,4	2,4
35 à 39 heures	3,7	3,9	4,4	0,7	0,7
40 heures	24,9	23,8	24,7	-0,1	-0,1
41 à 49 heures	10,3	8,5	6,8	-3,5	-3,5
50+ heures	50,2	46,9	45,5	-4,7	-4,7
FEMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	316 000	519 000	717 000		
1 à 14 heures	22,7	25,3	20,2	-2,5	-2,5
15 à 29 heures	19,5	18,5	18,6	-0,8	-0,8
30 à 34 heures	9,1	9,0	10,1	1,0	1,0
35 à 39 heures	5,8	5,1	6,0	0,2	0,2
40 heures	17,2	17,6	18,6	1,4	1,4
41 à 49 heures	6,5	5,5	5,1	-1,3	-1,3
50+ heures	19,2	18,9	21,3	2,1	2,1
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)	2 387 000	2 396 000	1 945 000		
1 à 14 heures	12,6	18,8	25,1	12,5	12,5
15 à 29 heures	10,9	16,5	24,1	13,2	13,2
30 à 34 heures	3,6	4,9	7,0	3,4	3,4
35 à 39 heures	19,4	14,2	9,4	-10,1	-10,1
40 heures	42,5	35,6	26,2	-16,3	-16,3
41 à 49 heures	6,3	5,4	4,0	-2,3	-2,3
50+ heures	4,8	4,7	4,3	-0,5	-0,5
LES ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	573 000	717 000	842 000		
1 à 14 heures	47,3	54,5	52,1	4,8	4,8
15 à 29 heures	31,3	31,3	36,7	5,4	5,4
30 à 34 heures	2,8	2,4	3,4	0,5	0,5
35 à 39 heures	6,9	4,4	2,6	-4,2	-4,2
40 heures	9,5	5,9	4,0	-5,5	-5,5
41 à 49 heures	1,2	0,8	0,5	-0,6	-0,6
50+ heures	1,0	0,7	0,6	-0,4	-0,4
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	1 814 000	1 679 000	1 103 000		
1 à 14 heures	1,6	3,6	4,4	2,8	2,8
15 à 29 heures	4,4	10,1	14,4	10,0	10,0
30 à 34 heures	3,8	6,0	9,8	6,0	6,0
35 à 39 heures	23,4	18,4	14,5	-8,9	-8,9
40 heures	53,0	48,2	43,2	-9,8	-9,8
41 à 49 heures	7,9	7,3	6,6	-1,2	-1,2
50+ heures	5,9	6,4	7,1	1,2	1,2
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	2,2
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	2,8
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	2,3
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	0,7
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	-0,2
41 à 49 heures	9,3	7,6	6,2	-3,1	-3,1
50+ heures	42,1	38,2	37,4	-4,7	-4,7
HOMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	890 000	1 158 000	1 418 000		
1 à 14 heures	3,0	5,9	5,4	2,4	2,4
15 à 29 heures	3,9	5,9	6,9	2,9	2,9
30 à 34 heures	4,1	5,1	6,4	2,4	2,4
35 à 39 heures	3,7	3,9	4,4	0,7	0,7
40 heures	24,9	23,8	24,7	-0,1	-0,1
41 à 49 heures	10,3	8,5	6,8	-3,5	-3,5
50+ heures	50,2	46,9	45,5	-4,7	-4,7
FEMMES, EMPLOI PRINCIPAL, TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS	316 000	519 000	717 000		
1 à 14 heures	22,7	25,3	20,2	-2,5	-2,5
15 à 29 heures	19,5	18,5	18,6	-0,8	-0,8
30 à 34 heures	9,1	9,0	10,1	1,0	1,0
35 à 39 heures	5,8	5,1	6,0	0,2	0,2
40 heures	17,2	17,6	18,6	1,4	1,4
41 à 49 heures	6,5	5,5	5,1	-1,3	-1,3
50+ heures	19,2	18,9	21,3	2,1	2,1
LES JEUNES (PERSONNES AGÉES DE 15 À 24 ANS)	2 387 000	2 396 000	1 945 000		
1 à 14 heures	12,6	18,8	25,1	12,5	12,5
15 à 29 heures	10,9	16,5	24,1	13,2	13,2
30 à 34 heures	3,6	4,9	7,0	3,4	3,4
35 à 39 heures	19,4	14,2	9,4	-10,1	-10,1
40 heures	42,5	35,6	26,2	-16,3	-16,3
41 à 49 heures	6,3	5,4	4,0	-2,3	-2,3
50+ heures	4,8	4,7	4,3	-0,5	-0,5
LES ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	573 000	717 000	842 000		
1 à 14 heures	47,3	54,5	52,1	4,8	4,8
15 à 29 heures	31,3	31,3	36,7	5,4	5,4
30 à 34 heures	2,8	2,4	3,4	0,5	0,5
35 à 39 heures	6,9	4,4	2,6	-4,2	-4,2
40 heures	9,5	5,9	4,0	-5,5	-5,5
41 à 49 heures	1,2	0,8	0,5	-0,6	-0,6
50+ heures	1,0	0,7	0,6	-0,4	-0,4
LES NON ÉTUDIANTS AGÉS DE 15 À 24 ANS	1 814 000	1 679 000	1 103 000		
1 à 14 heures	1,6	3,6	4,4	2,8	2,8
15 à 29 heures	4,4	10,1	14,4	10,0	10,0
30 à 34 heures	3,8	6,0	9,8	6,0	6,0
35 à 39 heures	23,4	18,4	14,5	-8,9	-8,9
40 heures	53,0	48,2	43,2	-9,8	-9,8
41 à 49 heures	7,9	7,3	6,6	-1,2	-1,2
50+ heures	5,9	6,4	7,1	1,2	1,2
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS, EMPLOI PRINCIPAL	1 207 000	1 677 000	2 136 000		
1 à 14 heures	8,1	11,9	10,3	2,2	2,2
15 à 29 heures	8,0	9,8	10,8	2,8	2,8
30 à 34 heures	5,4	6,3	7,7	2,3	2,3
35 à 39 heures	4,2	4,3	4,9	0,7	0,7
40 heures	22,9	21,9	22,7	-0,2	-0,2
41 à 49 heures	9,3	7,6			

1976	1985	1995	Différence 1976 à 1995	Différence 1976 à 1995
------	------	------	---------------------------	---------------------------

50 / Le point sur la population active

Tableau 19
Distribution en pourcentage des heures habituelles selon la branche d'activité (employées féminines âgées de 25 ans et plus)

Changement en point de % 1976-1995	Heures habituelles	1976	1980	1985	1989	1995
-6,7	1-34	47,4	50,8	48,2	49,1	40,8
11,4	35 à 40	30,3	26,9	31,9	34,2	41,7
-4,8	41+	22,3	22,3	19,8	16,8	17,6
-2,0	1-34	19,3	15,0	12,1	18,1	17,3
-7,7	35 à 40	75,4	79,8	80,9	70,1	67,7
9,7	41+	5,2	5,2	7,0	11,7	15,0
0,9	1-34	9,6	10,3	10,9	10,8	10,5
-5,4	35 à 40	85,6	84,3	83,7	82,8	80,1
4,5	41+	4,9	5,4	5,4	6,4	9,4
35,2	1-34	34,6	45,1	45,4	38,9	35,2
-3,5	35 à 40	60,3	49,3	47,7	55,5	56,8
3,0	41+	5,1	5,6	6,9	5,6	8,0
-2,1	1-34	11,3	5,0	8,9	7,5	9,2
-2,3	35 à 40	87,1	94,4	90,7	90,6	84,8
4,4	41+	1,7	0,6	0,4	2,0	6,1
-3,0	1-34	28,0	28,8	25,5	23,9	25,0
-0,4	35 à 40	68,6	66,7	70,3	71,3	68,2
3,5	41+	3,4	4,4	4,2	4,9	6,9
-0,5	1-34	40,7	43,5	43,6	39,0	40,3
-1,9	35 à 40	54,1	51,7	51,0	54,4	52,3
2,3	41+	5,2	4,8	5,4	6,5	7,5
-0,9	1-34	21,6	19,7	18,8	19,7	20,6
-1,2	35 à 40	73,2	75,2	74,5	73,0	72,0
2,1	41+	5,2	5,2	6,7	7,3	7,3
-4,8	1-34	26,9	26,7	25,1	23,4	22,1
-2,3	35 à 40	70,8	68,7	68,5	69,0	68,5
7,1	41+	2,2	4,6	6,4	7,6	9,4
0,2	1-34	32,0	35,1	32,3	31,9	32,3
-6,7	35 à 40	56,8	54,8	54,0	53,4	50,1
6,5	41+	11,1	10,1	13,7	14,7	17,6
13,2	1-34	26,2	33,1	38,3	38,6	39,4
-14,1	35 à 40	70,3	63,6	58,3	57,3	56,2
0,9	41+	3,5	3,2	3,4	4,0	4,5
6,2	1-34	39,8	42,6	48,2	41,9	46,1
-4,9	35 à 40	49,6	48,8	43,2	48,1	44,7
-1,3	41+	10,6	8,6	8,6	10,0	9,2
-8,6	1-34	46,8	44,1	41,6	37,5	38,2
4,5	35 à 40	45,8	48,1	47,5	50,9	50,3
4,1	41+	7,5	7,8	10,9	11,6	11,5
0,3	1-34	14,7	15,2	16,8	15,2	15,0
-2,8	35 à 40	83,5	82,7	80,6	81,0	80,7
2,5	41+	1,8	2,1	2,7	3,8	4,3

Tableau 18
Distribution en pourcentage des heures habituelles selon la branche d'activité (employés masculins âgés de 25 ans et plus)

Changement en point de % 1976-1995	Heures habituelles		1976		1980		1985		1989		1995	
	1-34	35 à 40	1-34	35 à 40	1-34	35 à 40	1-34	35 à 40	1-34	35 à 40	1-34	35 à 40
Agriculture	9,5	28,6	61,9	28,6	12,0	29,4	58,6	29,4	12,4	32,1	11,8	40,3
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Autres primaires	1,0	79,6	19,5	79,6	1,1	77,9	21,0	73,4	1,5	71,7	2,0	58,9
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Secteur manufacturier	1,1	85,5	13,4	85,5	1,5	84,9	13,5	83,4	1,8	81,9	2,3	76,1
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Construction	1,9	76,6	21,5	77,6	2,8	77,6	19,6	72,2	3,9	71,3	6,6	65,2
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Services publiques	1,0	93,9	5,2	92,4	1,5	92,4	5,8	93,2	1,6	90,5	1,8	85,8
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Transport, entreposage et communications	4,6	78,1	17,3	78,1	4,2	78,0	17,8	75,2	6,5	71,7	7,3	66,4
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Commerce	3,1	68,4	28,5	68,4	3,5	71,0	25,4	69,5	4,5	68,9	7,4	64,7
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Finances, assurances et affaires immobilières	6,2	69,6	24,2	69,6	7,2	69,1	23,7	65,3	5,9	64,5	6,7	65,1
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Services aux entreprises	5,4	74,7	20,0	74,5	4,9	74,5	20,6	70,0	5,2	69,3	7,8	66,2
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Enseignement	11,4	66,9	21,7	66,9	11,9	67,8	20,4	65,1	11,4	63,2	13,5	59,4
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Santé et services sociaux	7,0	67,9	25,1	70,8	8,4	70,8	20,8	70,6	12,1	69,5	14,5	68,1
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Hébergement et restauration	8,1	55,1	36,8	58,2	11,1	58,2	30,7	56,7	15,2	55,9	21,8	54,6
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Autres services	10,1	64,6	25,4	66,0	11,9	66,0	22,0	60,4	14,7	56,9	17,2	59,5
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+
Administration publique	5,0	86,0	9,0	85,7	5,4	85,7	8,9	85,2	4,3	84,5	4,9	81,7
	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+	1-34	35 à 40	41+	41+

Tableau 17
Moyenne des heures hebdomadaires à l'emploi principal selon le genre d'heures, Canada et provinces

	1976	1980	1985	1989	1995	1996
Canada						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,7	38,0	37,4	37,6	37,2	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,0	34,7	34,3	35,1	34,1	34,3
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,7	37,5	37,1	37,9	36,8	37,1
Terre-Neuve						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	41,6	41,2	40,0	39,2	38,6	38,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,7	35,3	34,6	34,7	33,4	33,9
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,6	39,1	38,4	38,3	37,3	37,9
Île-du-Prince-Édouard						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	40,3	40,4	38,8	38,6	38,6	38,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,5	36,6	35,1	35,1	35,1	35,6
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,1	39,2	37,5	38,0	37,8	38,3
Nouvelle-Écosse						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,4	38,8	38,2	37,4	37,4	37,3
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,8	34,9	34,7	35,3	34,0	34,1
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,9	37,8	37,3	37,9	36,8	37,0
Nouveau-Brunswick						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,0	38,3	37,7	37,8	37,8	37,8
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,6	34,6	34,5	35,1	34,9	35,1
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,4	37,4	37,0	37,8	37,3	37,5
Québec						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,9	37,9	36,9	37,1	36,7	36,6
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,3	34,1	33,5	34,4	33,6	33,5
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	38,2	37,5	36,7	37,3	36,4	36,5
Ontario						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	38,1	37,6	37,4	37,6	37,2	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	34,5	34,8	34,6	35,3	34,1	34,5
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,1	37,3	37,3	38,0	36,7	37,1
Manitoba						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,0	38,0	37,7	37,2	37,1	37,1
Moyennes des heures réelles (emploi total)	35,6	34,9	34,6	35,0	34,1	34,4
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	37,9	37,4	37,1	37,6	36,8	37,0
Saskatchewan						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	41,0	39,5	38,6	38,4	38,3	38,6
Moyennes des heures réelles (emploi total)	37,7	36,4	35,6	36,1	35,5	35,9
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	40,4	38,9	38,1	38,8	38,1	38,5
Alberta						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	39,8	39,4	38,2	38,5	38,4	38,2
Moyennes des heures réelles (emploi total)	36,7	36,7	35,4	36,3	35,5	35,8
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	39,3	39,2	38,0	38,9	38,3	38,4
Colombie-Britannique						
Moyennes des heures habituelles (emploi total)	37,4	37,1	36,6	37,4	36,6	36,4
Moyennes des heures réelles (emploi total)	33,5	33,7	33,4	34,8	33,2	33,2
Moyennes des heures réelles (personnes au travail seulement)	36,2	36,3	36,0	37,5	36,1	36,1

Tableau 16
Moyennes des heures hebdomadaires à l'emploi principal selon la branche d'activité et la profession, Canada

	1996	1995	1989	1985	1980	1976
Moyennes des heures habituelles (emploi total)						
Branche d'activité						
Agriculture	44,6	44,3	45,1	46,4	46,6	49,9
Autres primaires	45,5	45,3	44,6	44,0	44,3	43,2
Secteurs manufacturiers	39,9	40,1	39,8	39,6	39,6	39,7
Construction	40,5	40,5	41,4	40,4	40,9	41,1
Transport commun, et autres services	40,3	40,5	40,1	40,2	40,2	39,9
Commerce	35,5	35,7	36,0	35,7	36,3	36,8
Finance assurance et aff. imm.	37,3	37,4	38,1	37,7	37,8	38,0
Service	34,3	34,4	34,8	34,4	35,0	36,0
Administration publique	37,2	37,2	37,4	37,1	37,4	37,7
Profession						
Administration et professions libérales	38,3	38,5	38,8	38,7	38,1	38,4
Travail de bureau	32,5	32,6	33,5	33,5	34,2	34,9
Ventes	35,8	35,7	36,3	36,2	37,6	38,3
Service	31,9	32,0	32,6	32,3	33,8	35,1
Travailleur du primaire	44,8	44,8	45,8	46,0	46,3	48,5
Transport, fabric. et usin.	40,2	40,4	40,2	39,9	40,2	40,4
Construction	41,0	40,7	41,5	40,5	41,1	41,0
Exploitation du transport	43,2	43,4	43,0	43,1	43,2	42,8
Manutention et autres métiers	35,8	35,8	36,2	36,6	37,6	37,8
Moyennes des heures réelles (personnes au travail)						
Branche d'activité						
Agriculture	44,9	44,8	45,9	46,5	46,4	50,2
Autres primaires	44,6	44,1	44,1	42,9	43,2	41,6
Secteurs manufacturiers	39,8	39,8	40,5	39,5	39,2	38,7
Construction	40,2	39,5	41,1	39,4	39,7	39,3
Transport commun, et autres services	40,0	39,5	40,5	39,7	39,8	38,9
Commerce	35,6	35,4	36,3	35,6	36,0	36,1
Finance assurance et aff. imm.	37,2	36,8	38,2	37,2	37,3	36,8
Service	34,3	34,0	34,9	34,1	34,6	35,2
Administration publique	36,8	36,5	37,3	36,4	36,5	36,4
Profession						
Administration et professions libérales	38,6	38,4	39,4	38,7	38,1	37,6
Travail de bureau	32,1	31,9	33,4	32,9	33,4	33,6
Ventes	35,9	35,5	36,7	36,0	37,5	37,7
Service	31,7	31,6	32,5	31,9	33,4	34,5
Travailleur du primaire	44,5	44,5	45,9	45,4	45,5	48,2
Transport, fabric. et usin.	40,3	40,0	40,8	39,6	39,7	39,3
Construction	40,6	39,8	41,4	39,5	40,0	39,2
Exploitation du transport	43,0	43,1	43,4	42,8	42,6	41,9
Manutention et autres métiers	35,7	35,4	36,6	36,2	37,1	36,7

1976	1980	1985	1989	1995	1996
1976	1980	1985	1989	1995	1996

Moyennes des heures habituelles (emploi total)		Moyennes des heures réelles (emploi total)		Moyennes des heures réelles (personnes au travail)		Total	
15 - 24 ans	35,0 37,1 32,5	Les deux sexes	37,7 37,5 32,5	Hommes	40,8 40,9 32,4	Femmes	34,0 33,7 31,7
25 - 44 ans	39,9 39,1 32,2	Les deux sexes	39,0 39,1 32,2	Hommes	42,6 42,2 32,2	Femmes	38,5 39,6 31,5
45+ ans	38,6 38,7 32,5	Les deux sexes	38,7 38,5 32,5	Hommes	42,0 42,1 32,5	Femmes	38,4 39,1 32,4
15 - 24 ans	32,2 34,3 29,7	Les deux sexes	31,9 34,7 29,9	Hommes	34,2 37,9 29,9	Femmes	30,1 35,1 27,6
25 - 44 ans	39,9 39,1 32,2	Les deux sexes	39,3 39,1 32,2	Hommes	42,7 42,2 32,2	Femmes	38,9 39,6 29,2
45+ ans	38,6 38,7 32,5	Les deux sexes	38,9 38,5 32,5	Hommes	42,5 42,6 32,5	Femmes	38,9 39,1 32,4
15 - 24 ans	35,0 37,1 32,5	Les deux sexes	35,0 37,1 32,5	Hommes	38,1 40,9 32,4	Femmes	35,7 37,9 31,7
25 - 44 ans	39,9 39,1 32,2	Les deux sexes	39,0 39,1 32,2	Hommes	42,6 42,2 32,2	Femmes	38,5 39,6 31,5
45+ ans	38,6 38,7 32,5	Les deux sexes	38,7 38,5 32,5	Hommes	42,0 42,1 32,5	Femmes	38,4 39,1 32,4

Revue chronologique de la population active 1996, CD-ROM

Il existe d'autres publications de Statistique Canada portant sur les heures travaillées. En voici quelques récentes :

Travailler plus? travailler moins? que préfèrent les travailleurs canadiens? de René Morissette et Marie Drolet, Statistique Canada, n° 11-F0019-MPE au catalogue, mai 1997

Le point sur la population active: Les jeunes et le marché du travail de Geoff Bowly, Jean-Marc Levesque et Deborah Sunter, Statistique Canada, n° 71-001-XPB au catalogue, vol. 1, n° 1, Printemps 1997.

Évolution de la semaine de travail : tendances dans les heures de travail hebdomadaires de Mike Sheridan, Deborah Sunter and Brent Diverty dans *L'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, n° 11-010-XPB au catalogue, septembre 1996.

Les heures de travail des couples de Dan Charrette dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 7, n° 2, été 1995.

Le travail à temps partiel «non choisis» de Nathalie Noréau dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 6, n° 3, automne 1994.

Le travail à temps partiel «par choix» de Ron Logan dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 6 n° 3, automne 1994.

Les heures consacrées au travail de Deborah Sunter et René Morissette dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 6, n° 3, automne 1994.

Le temps supplémentaire rémunéré de Gary L. Cohen dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XPB au catalogue, vol. 5, n° 3, automne 1993.

Méthodologie de l'Enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et

les pensionnaires d'établissements. Réunies, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies pour les besoins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtes des ménages sélectionnés.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lesquels le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans et plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant leurs réponses à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

groupe donné (par exemple les femmes) correspond au pourcentage des femmes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des femmes occupées.

Temporaire : Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel involontaire : Voir Raisons pour travailler à temps partiel.

Temps plein et temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps supplémentaire rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il n'y a pas eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Temps supplémentaire non rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il n'y a pas eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Sources des données

Le point sur la population active: Les heures de travail a utilisé un grand nombre de données non publiées, lesquelles peuvent être disponibles contre recouvrement des coûts. Cependant, il est également fondé sur des données et des idées provenant des publications suivantes :

L'Enquête sur la population active

Information population active, Statistique Canada, n° 71-001-PPB au catalogue
Statistiques chronologiques sur la population active, Statistique Canada, n° 71-201 au catalogue
Moyennes annuelles de la population active, Statistique Canada, n° 71-220 au catalogue

Depuis janvier 1997, on demande à tous les enquêtés qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur principal emploi ou à leur unique emploi s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul) emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Lorsque les personnes répondent qu'elles veulent travailler moins de 30 heures par semaine (à temps partiel volontaire), on leur demande de donner la raison principale pour laquelle elles ne veulent pas travailler 30 heures ou plus par semaine. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, choix personnel, autre raison.

En ce qui concerne les personnes qui déclarent vouloir travailler 30 heures ou plus par semaine, on leur demande quelle est la raison principale pour laquelle elles travaillent moins de 30 heures. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, conjoncture économique, n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine, autre raison. Ceux qui ont répondu «conjoncture économique» ou «n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine» sont considérés comme «temps partiel involontaire». On demande ensuite à ces derniers s'ils ont cherché du travail de 30 heures et plus par semaine au cours des quatre dernières semaines et ceux qui répondent oui sont considérés comme sous-employés. Les modifications apportées aux concepts et aux définitions en janvier 1997 ont entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données sur le temps partiel involontaire.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe

Taux d'emploi – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux de temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées. Le taux de temps partiel pour un

indépendants qui possèdent une entreprise constituée en société s'ils recevaient un salaire ou un traitement pour leur absence durant la semaine de référence.

Absence durant une partie de la semaine : Données recueillies seulement auprès des employés. Les raisons de l'absence comprennent : maladie ou incapacité de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, congé de maternité (femmes seulement), vacances, mauvais temps, conflit de travail, emploi ayant commencé ou s'étant terminé durant la semaine de référence, jour férié, travail à temps réduit, autres raisons.

Industries des biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) : Comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (électricité, gaz et eau).

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) : Comprend ce qui suit : transports, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes : Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures travaillées : Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, habituellement ou effectivement, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées. Est également calculé le nombre moyen d'heures effectuément travaillées par semaine en *excluant* les personnes qui n'étaient pas au travail pendant la semaine de référence.

Niveau d'instruction : Plus haut niveau d'instruction atteint.

Permanent : Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Personnes cumulant des emplois : Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Population : La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les personnes qui vivent dans les réserves

indiennes, les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active : Population civile de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Profession : Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Travailleurs indépendants ou autonomes : Il y a trois types de ces travailleurs :

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : Propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ceux-ci se subdivisent en deux catégories; avec aide rémunérée et sans aide rémunérée

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : Propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe se subdivise en deux catégories; avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Travailleurs familiaux non rémunérés : Personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Raisons pour travailler à temps partiel : Avant l'introduction du questionnaire remanié en janvier 1997, la question sur la raison pour travailler à temps partiel était posée à toutes les personnes dont le total des heures habituellement travaillées à tous les emplois ou entreprises était inférieur à 30 heures par semaine. Les raisons possibles étaient les suivantes : maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, n'a trouvé que du travail à temps partiel, ne voulait pas de travail à temps plein, autres raisons et travail à temps plein de moins de 30 heures. Ceux qui n'avaient pas réussi à se trouver du temps plein étaient considérés comme à «temps partiel non choisis». Cette estimation représentait la meilleure mesure du sous-emploi. Tous les autres travailleurs à temps partiel étaient considérés comme «temps partiel par choix».

Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête

Définitions

Adulte – Personne âgée de 25 ans et plus.

Branche d'activité : Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas d'emploi pendant la semaine de référence, les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines à moins d'avoir été mis à pied temporairement, ou devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence.

Cumul d'emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «cumulards».

Désaisonnalisation : Les fluctuations dans les séries chronologiques d'ordre économique sont causées par les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une série désaisonnalisée est une série dans laquelle on a supprimé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont définis comme étant causés par des événements annuels réguliers tels que les variations des conditions climatiques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de production et de vente au détail durant la période de Noël et de Pâques. Il faut souligner que les séries désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme informatique complexe qui détermine les mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un certain nombre d'années et qui, d'après les mouvements antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers pertinents eu égard aux données actuelles. Sur une base annuelle, les séries chronologiques des données désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus récente information sur les changements dans la saisonnalité.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont fait un travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte ou avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi, l'emploi auquel il consacre habituellement le plus grand nombre d'heures est considéré comme étant son emploi principal. Les données produites sur le travail à temps plein ou à temps partiel, sur la branche d'activité et sur la profession à partir des résultats de l'enquête se rapportent à l'emploi principal, de même que les données sur les employés qui concernent le salaire, la situation vis-à-vis de la syndicalisation, la permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés (gouvernement ou secteur public) : Personnes qui travaillaient pour une administration municipale, provinciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une société d'État ou encore un établissement public *proprivé de l'État*, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) : Personnes qui travaillaient à titre d'employés dans une firme ou une entreprise du secteur privé.

Heures effectivement travaillées : Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquête a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées

Heures habituelles – Les heures habituelles des employés comprennent les heures normalement payées ou mentionnées dans un contrat et ne comptent pas les heures supplémentaires rémunérées ou non. Chez les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, les heures habituelles comprennent les heures travaillées dans une semaine typique, sans égard au fait qu'elles soient rémunérées ou non.

Heures perdues (absence du travail) : Une distinction est établie entre les personnes qui ont perdu des heures de travail parce qu'elles se sont absentes pendant toute la semaine de travail ou une partie de celle-ci. Les raisons justifiant l'absence sont recueillies dans les deux cas.

Absence durant toute la semaine : Données recueillies auprès de toutes les personnes occupées. Les raisons de l'absence comprennent : maladie ou incapacité de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, congé de maternité (femmes seulement), vacances, conflit de travail, horaire de travail, travailleur indépendant (manque de travail), activité saisonnière (travailleurs indépendants), autres raisons. Le nombre de semaines complètes d'absence du travail est consigné. De plus, on demande aux employés ainsi qu'aux travailleurs

Tableau 14
Distribution des heures habituelles des travailleurs indépendants selon le sexe, la branche d'activité, moyenne annuelle 1996

Les deux sexes			Hommes	Femmes
Total (#)				
2 267 000	1 489 000	778 000	18,6%	49,5%
27,1%	28,7%	24,1%	52,6%	26,4%
43,6%	52,6%	26,4%	215 000	90 000
28,6%	17,2%	55,7%	16,8%	17,7%
17,0%	17,2%	17,7%	16,8%	17,7%
54,4%	66,0%	26,6%	46 000	5 000
15,8%	11,9%	49,3%	41 000	5 000
20,7%	20,4%	...	67,7%	...
63,5%	82 000	30 000	11,2%	39,7%
18,8%	82 000	30 000	31,4%	33,2%
49,4%	57,4%	27,2%	236 000	18 000
22,4%	19,1%	65,5%	40,0%	22,6%
38,9%	40,9%	12,0%	254 000	18 000
Construction (#)				
1 à 34 heures	1 à 34 heures	1 à 34 heures	19,4%	57,4%
35 à 40 heures	35 à 40 heures	35 à 40 heures	21,9%	19,4%
41+ heures	41+ heures	41+ heures	58,7%	23,2%
Commerce (#)				
1 à 34 heures	25,0%	44,0%	15,8%	138 000
35 à 40 heures	25,9%	22,7%	27,5%	138 000
41+ heures	49,1%	33,3%	56,7%	138 000
Finances, assurances et affaires immobilières (#)				
1 à 34 heures	25,9%	39,7%	20,2%	33 000
35 à 40 heures	30,2%	29,6%	30,4%	33 000
41+ heures	43,9%	30,7%	49,4%	33 000
Services aux entreprises (#)				
1 à 34 heures	28,1%	48,6%	18,7%	92 000
35 à 40 heures	33,8%	29,2%	35,9%	92 000
41+ heures	38,1%	22,1%	45,3%	92 000
Enseignement (#)				
1 à 34 heures	73,8%	81,1%	54,5%	20 000
35 à 40 heures	16,9%	13,1%	27,0%	20 000
41+ heures	9,3%	20 000
Santé et services sociaux (#)				
1 à 34 heures	27,8%	35,0%	18,5%	70 000
35 à 40 heures	26,4%	26,2%	26,7%	70 000
41+ heures	45,8%	38,8%	54,8%	70 000
Hébergement & restauration (#)				
1 à 34 heures	13,9%	22,0%	8,0%	42 000
35 à 40 heures	21,5%	24,1%	19,7%	42 000
41+ heures	64,6%	53,8%	72,3%	42 000
Autres services (#)				
1 à 34 heures	49,9%	58,5%	36,4%	226 000
35 à 40 heures	25,7%	24,0%	28,3%	226 000
41+ heures	24,4%	17,5%	35,3%	226 000

Les heures de travail prolongées constituent la norme chez les femmes dans une seule branche d'activité, soit dans la restauration et l'hébergement (54 %).

■ La proportion des femmes propriétaires d'entreprise travaillant un nombre d'heures sous le niveau standard est plus élevée que la proportion travaillant le nombre standard dans toutes les autres branches d'activité.

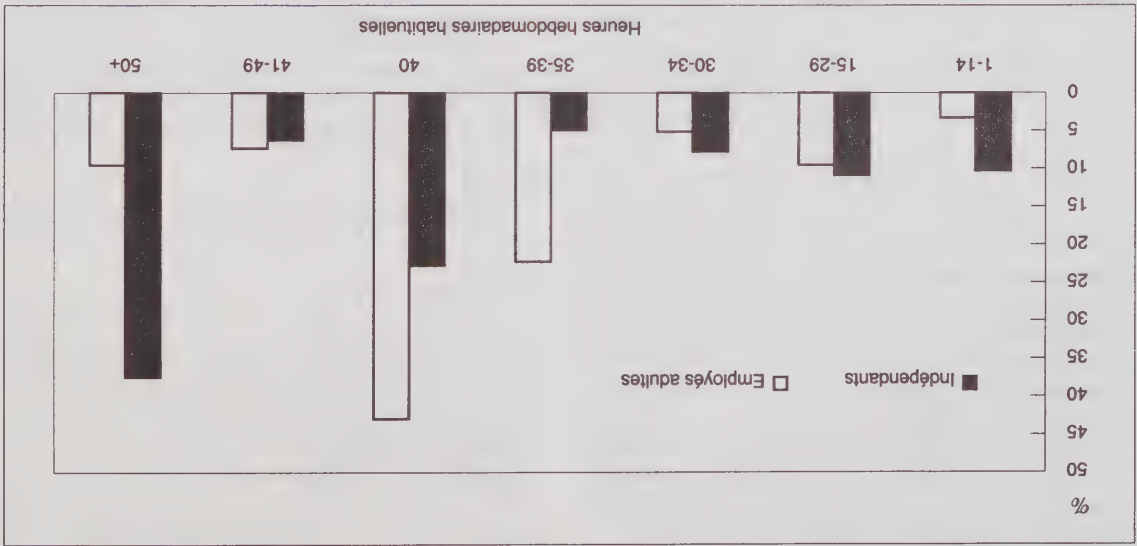
■ Un horaire de travail restreint est surtout répandu chez les travailleurs indépendants féminins dans les services de l'enseignement, la construction et l'agriculture. En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 16,6 % de tous les travailleurs mais contribuaient à 18,7 % de toutes les heures travaillées à l'emploi principal. En général, le travail indépendant signifie de longues heures de travail chez les hommes alors que son impact est moins clair chez les femmes.

Tableau 13

Contribution selon le sexe des travailleurs indépendants au niveau d'emploi et aux heures habituellement travaillées, 1996

Travailleurs		Heures
Travailleurs		
Total		18,7%
Hommes	19,9%	22,8%
Femmes	12,5%	12,7%

Graphique 26
Un travailleur indépendant sur trois effectuent plus de 49 heures par semaine



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles 1995

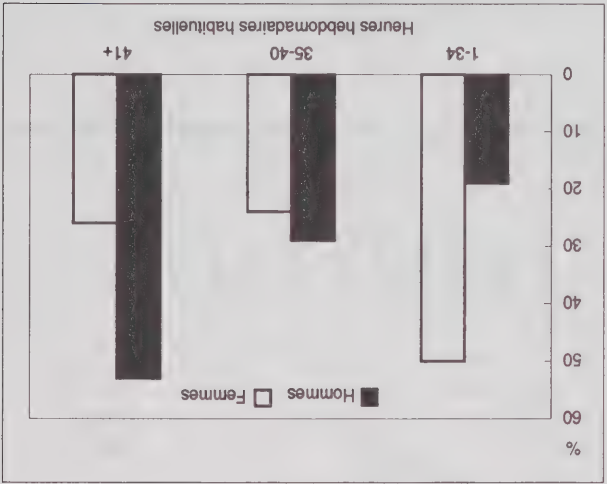
■ La distribution globale des heures travaillées chez les travailleurs indépendants reflète surtout l'horaire de travail des hommes propriétaires d'entreprise, étant donné qu'ils représentent 66 % des travailleurs indépendants et que plus de la moitié travaillent plus que les heures standard. Chez les 34 % des chefs d'entreprise qui sont des femmes, un horaire de travail sous les heures standard prévaut.

La possession d'une entreprise dans la restauration et l'hébergement amène de longues heures de travail

Dans presque toutes les branches d'activité, les travailleurs indépendants ont tendance à travailler au-dessus du nombre d'heures standard.

■ Une semaine de travail de plus de quarante heures est très répandue chez les travailleurs indépendants dans la restauration et l'hébergement (72 %), l'agriculture (66 %) et les autres branches du secteur primaire (68 %).

Graphique 27
La distribution des heures travaillées diffère beaucoup selon le sexe du propriétaire de l'entreprise



Source : Enquête sur la population active, moyenne annuelle 1996

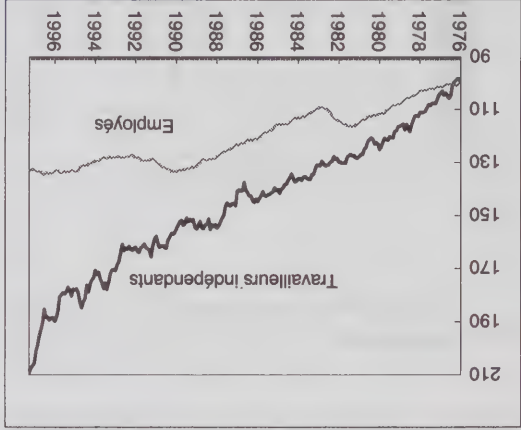
L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise

Les travailleurs autonomes étaient trois fois plus susceptibles que les employés de travailler de longues heures (plus de 40 heures) en 1995 (44 % vs 17 %). Un peu plus du quart des travailleurs indépendants travaillaient des heures standard (35 à 40 heures) comparé à 2 employés sur 3. D'un autre côté, une plus grande proportion des propriétaires d'entreprise avait un horaire de travail plus court que la semaine standard (moins de 35 heures), 29 % comparé à 18 % chez les employés, une tendance qui s'est accentuée au cours des dernières années.

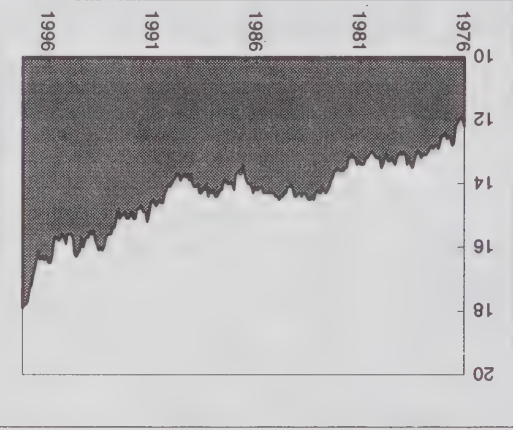
Le travail indépendant (ou autonome) a joué un rôle de plus en plus important au cours des dernières années. En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 17 % de tous les travailleurs, en hausse comparé à 12 % en 1976. La progression a été particulièrement forte au cours des années 1990 – comptant pour trois quart de l'augmentation totale de l'emploi depuis le début de la

décennie.

Graphique 25
La croissance du travail indépendant éclipse celle des employés



En 1996, les travailleurs indépendants représentaient 17 % de tous les travailleurs



Source : Enquête sur la population active

- Même si le deuxième emploi a tendance à faire grimper les heures au-dessus de la moyenne, cela n'est pas toujours le cas. Une personne sur dix qui cumulait des emplois (67 000) travaillait moins de 15 heures par semaine dans son emploi principal, et le total des emplois combinés représentait en moyenne seulement 17,3 heures par semaine. Huit personnes sur dix faisant partie de ce groupe étaient des jeunes ou des femmes adultes âgées de 25 à 54 ans.
- Les autres personnes qui cumulaient des emplois et qui travaillaient à temps partiel dans leur emploi principal (242 000 ou 34 % de toutes les personnes qui cumulent des emplois) effectuaient en moyenne 33,8 heures par semaine, en tenant compte du deuxième emploi. La moitié de ces personnes travaillant à temps partiel et occupant un deuxième emploi étaient des femmes âgées de 25 à 54 ans.
- Pour 66 % des personnes qui cumulaient des emplois et qui travaillaient à temps plein à leur emploi principal, la moyenne des heures hebdomadaires était bien au-dessus de la moyenne globale. Ces travailleurs effectuaient 3,9 % de toutes les heures en 1996.

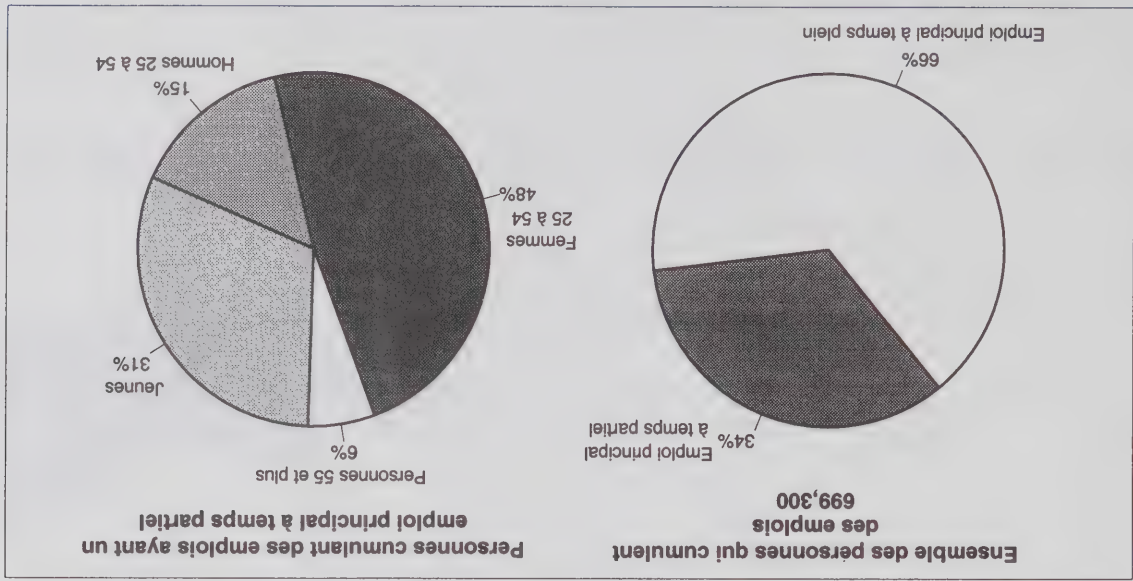
En 1996, les personnes qui cumulaient des emplois ne représentaient que 5,1 % de tous les travailleurs, mais effectuaient 6,3 % de toutes les heures. De façon générale, le cumul d'emplois a une signification différente selon les divers groupes démographiques. Les hommes adultes qui cumulaient des emplois travaillaient généralement à temps plein à leur emploi principal. Par ailleurs, les jeunes étaient plus susceptibles de cumuler deux emplois comportant un petit nombre d'heures. Ainsi, les hommes adultes effectuaient 2,7 % de toutes les heures, mais ne représentaient que 1,9 % de tous les travailleurs, tandis que les heures effectuées par les jeunes n'étaient pas supérieures à leur taux d'emploi.

Tableau 12
Contribution, selon les principaux groupes d'âge et de sexe, des personnes qui cumulent des emplois au niveau d'emploi et aux heures de travail habituelles, Canada, moyenne pour 1996

Heures	Travailleurs
Ensemble des personnes ayant plus d'un emploi	5,1%
Jeunes	1,0%
Hommes 25 à 54 ans	1,9%
Femmes 25 à 54 ans	1,9%
Personnes âgées de 55 ans et plus	0,3%
	0,4%

Graphique 24

La plupart des personnes ayant plus d'un emploi travaillent à temps plein dans leur emploi principal



Taux de cumul d'emploi	Plusieurs emplois	Un seul emploi	Plusieurs emplois	Un seul emploi	Total
%				'000	
5	100	100	699	12 977	Agriculture
8	5	3	35	418	Autres branches du secteur primaire
3	1	2	9	271	Secteur manufacturier
3	9	16	63	2 019	Construction
4	4	5	26	693	Transport, communications et autres services publics
4	6	8	43	977	Commerce
5	16	17	115	2 246	Finances, assurances et affaires immobilières
5	5	6	37	763	Enseignement
7	10	7	69	860	Santé et services sociaux
8	15	10	105	1 247	Diversissement et loisirs
5	6	7	42	876	Hébergement & restauration
6	7	6	50	843	Services personnels et domestiques
5	3	3	19	338	Autres services
7	7	5	49	642	Administration publique
4	5	6	36	784	Total

Tableau 11
Personnes qui occupent plusieurs emplois ou un seul emploi selon la branche d'activité, Canada, moyenne annuelle 1996

Tableau 10
Répartition des heures effectuées par les personnes qui cumulent plusieurs emplois entre leur emploi principal et tous leurs emplois

Ensemble des personnes cumulant des emplois	Tous les emplois emploi principal et temps partiel, Tous les emplois	Tous les emplois emploi principal et temps partiel, Tous les emplois	Tous les emplois emploi principal et temps partiel, Tous les emplois	Tous les emplois emploi principal et temps partiel, Tous les emplois	Tous les emplois emploi principal et temps partiel, Tous les emplois
Total	1996	699	117	125	458
	1976	208	20	21	167
Jeunes	1996	139	43	33	64
	1976	43	9	6	29
Hommes 25 à 54 ans	1996	259	11	26	222
	1976	113	2	6	105
Femmes 25 à 54 ans	1996	258	54	59	144
	1976	32	7	7	18
Les deux sexes 55 ans et plus	1996	44	9	7	29
	1976	20	2	3	15
%					
Total	1996	100	17	18	66
	1976	100	9	10	80
Jeunes	1996	100	31	24	46
	1976	100	20	13	66
Hommes 25 à 54 ans	1996	100	4	10	86
	1976	100	2	5	93
Femmes 25 à 54 ans	1996	100	21	23	56
	1976	100	22	21	57
Les deux sexes 55 ans et plus	1996	100	20	15	65
	1976	100	10	17	73

■ Les personnes qui cumulent des emplois ont tendance à avoir une scolarité supérieure à celles qui n'occupent qu'un emploi. En 1996, seulement 13 % d'entre elles n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 20 % de celles qui n'occupaient qu'un emploi. Plus d'une personne sur cinq cumulant des emplois (22 %) avait un diplôme universitaire, soit un taux plus élevé que chez les personnes qui n'occupaient qu'un emploi (18 %).

L'incidence du cumul d'emplois varie aussi selon la branche d'activité de l'emploi principal. Tandis que 5 % de tous les travailleurs cumulent des emplois, le taux a tendance à être plus élevé pour la plupart des branches des services, soit 8 % pour les services de soins de santé

Les personnes qui cumulent plus d'un emploi travaillent-elles un plus grand nombre d'heures ?

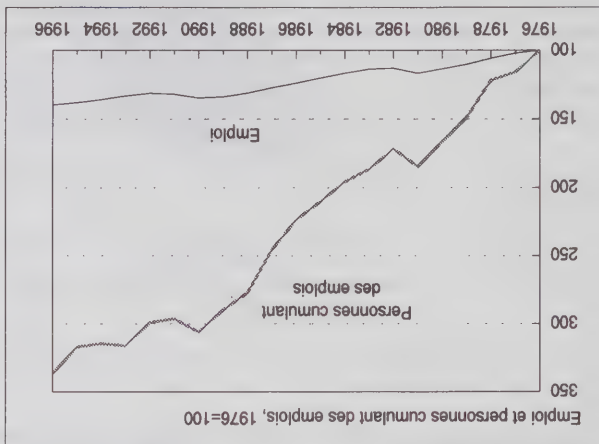
et les services sociaux et 7 % pour les services d'enseignement et les autres services. Dans les branches productrices de biens, le taux de cumul d'emplois est inférieur à la moyenne, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'emploi principal est dans le domaine de l'agriculture.

Au total, le cumul d'emplois représente un plus grand nombre d'heures de travail. Alors que la semaine de travail moyenne de tous les travailleurs en 1996 était de 37,1 heures, la moyenne des heures habituelles des personnes qui cumulaient des emplois était de 46,2 heures.

Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail

Les personnes qui occupent plus d'un emploi travaillent-elles un plus grand nombre d'heures par semaine que celles qui n'ont qu'un seul emploi? Il semble évident que les personnes qui cumulent plusieurs emplois doivent effectuer un plus grand nombre d'heures, étant donné qu'elles travaillent à deux emplois ou entreprennent la même semaine. Mais ce n'est pas le cas pour une proportion importante de personnes qui conjuguent les heures de travail de deux emplois, heures qui parfois ne totalisent même pas une semaine de travail normale. Parallèlement, le total des heures hebdomadaires de nombreuses autres personnes qui cumulent deux emplois ou plus sont de beaucoup supérieures à la moyenne. L'incidence du cumul d'emplois a augmenté rapidement au cours des 20 dernières années, et il en a été de même pour la diversité des horaires de travail des personnes qui cumulent plus d'un emploi.

Graphique 23
Le cumul d'emplois est plus répandu qu'auparavant : En 1996, un travailleur sur 20 travaillait à un deuxième emploi ou entreprise



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

■ L'augmentation du nombre de personnes qui cumulent des emplois au cours des 20 dernières années a été beaucoup plus forte que celle de l'emploi en général. Entre 1976 et 1996, le nombre de personnes qui cumulent des emplois a plus que triplé, passant de 208 000 à 699 000, comparativement à une croissance totale de l'emploi de 40 %. En 1996, un travailleur sur 20 occupait plus d'un emploi. Il y a 20 ans, le taux était de 1 sur 50.

■ L'augmentation du cumul d'emplois au cours des 20 dernières années a été plus forte chez les travailleurs à temps plein que chez les travailleurs à temps partiel. Ceux-ci représentaient moins d'un travailleur sur cinq cumulant des emplois en 1996, comparativement à un sur trois en 1976.

■ L'écart le plus frappant en ce qui a trait à la répartition des personnes qui cumulent plusieurs emplois est celui observé chez les jeunes, dont seulement un sur trois avait un emploi à temps partiel comme emploi principal en 1976, situation qui est devenue l'apanage de la majorité au fil des ans.

■ Les femmes âgées de 25 à 54 ans constituent le groupe où le cumul d'emplois a augmenté le plus rapidement. Contrairement à ce qui s'est produit chez les jeunes, cette croissance rapide n'a pas d'effet sur la proportion de femmes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel à leur emploi principal.

■ La grande majorité des hommes âgés de 25 à 54 ans cumulant des emplois avaient un emploi principal à temps plein, mais cette proportion a diminué légèrement au fil des ans. Cela contraste avec les femmes du même groupe d'âge, dont juste un peu plus de la majorité avait un emploi principal à temps plein.

Qui cumule des emplois?

En 1976, les personnes qui cumulaient des emplois se retrouvaient principalement chez les hommes adultes qui avaient un emploi régulier à temps plein, et qui étaient susceptibles d'avoir leur emploi principal dans des branches d'activité comme les industries manufacturières et la construction. Dans les années 90, la nature du cumul d'emplois s'est modifiée considérablement, celui-ci n'étant plus réservé aux hommes seulement. En outre, de nombreuses personnes qui cumulent des emplois ont leur emploi principal à temps partiel dans le secteur des services.

■ En 1996, une petite majorité des personnes qui cumulaient des emplois se retrouvaient chez les femmes (51 %). Cela contraste avec la situation qui prévalait il y a 20 ans, où la proportion d'hommes qui cumulaient des emplois par rapport aux femmes était de trois à une.

■ Même si la répartition selon le sexe des personnes qui cumulent des emplois s'est modifiée considérablement, les travailleurs adultes continuent de prédominer (74 %).

Tableau 9
Durée du temps supplémentaire hebdomadaire selon la province, la branche d'activité, la profession, le type et la catégorie de travailleurs, moyenne mensuelle, premier trimestre de 1997

Durée moyenne du temps supplémentaire	Durée moyenne du temps supplémentaire	Durée moyenne du temps supplémentaire	Durée moyenne du temps supplémentaire
du temps supplémentaire	du temps supplémentaire	du temps supplémentaire	du temps supplémentaire
non rémunéré	non rémunéré	non rémunéré	non rémunéré
et non rémunéré	et non rémunéré	et non rémunéré	et non rémunéré
rémunéré	rémunéré	rémunéré	rémunéré

Professions	10,1	10,2	8,4
Direction et administration	8,7	7,8	8,9
Sciences naturelles	8,0	7,9	7,4
Sciences sociales	11,4	11,4	8,6
Enseignement	6,7	5,8	7,0
Médecine	9,2	9,0	8,4
Arts, littérature et loisirs	6,5	5,5	7,0
Travail de bureau	8,1	8,2	7,6
Ventes	8,2	8,2	7,6
Services	15,8	13,0	16,0
Mines, carrières et forage	8,4	7,9	8,2
Transformation	9,6	7,2	9,6
Usinage	8,7	7,6	8,7
Fabrication	10,6	8,8	10,6
Exploitation des transports	9,5	10,5	9,1
Manutention	8,8	7,0	8,8
Autres métiers	8,9	8,5	8,9
Industries	8,4	8,8	8,2
Agriculture	11,7	9,3	12,8
Autres branches du secteur primaire	8,8	9,0	8,5
Secteur manufacturier	10,2	9,2	10,3
Construction	9,0	8,8	8,7
Transport, communications et autres services publics	8,3	8,6	7,5
Commerce	9,0	9,5	6,9
Finances, assurances et affaires immobilières	9,1	8,8	8,7
Services aux entreprises	11,0	11,2	7,5
Enseignement	7,6	7,2	7,5
Santé et services sociaux	7,7	8,2	6,9
Hébergement & restauration	9,3	9,5	8,4
Autres services	9,1	8,4	9,2
Administration publique	10,3	11,0	8,5
Provinces	11,0	9,1	8,2
Terre-Neuve	8,9	9,2	8,5
Île-du-Prince-Édouard	9,2	8,5	9,5
Nouvelle-Écosse	9,2	9,4	8,5
Nouveau-Brunswick	9,0	9,0	8,1
Québec	9,3	9,5	8,5
Ontario	8,3	8,4	7,5
Manitoba	9,6	9,6	9,0
Saskatchewan	10,0	9,4	10,1
Alberta	8,5	8,9	7,2
Colombie-Britannique	9,2	9,3	8,5
Type de travailleurs	8,5	8,5	8,5
Temps plein	8,5	8,5	8,5
Temps partiel	8,9	8,9	8,5
Secteur privé	8,9	8,9	8,5
Secteur public	9,9	10,0	8,5

Sommaire

Les mineurs et les enseignants travaillent les plus longues heures supplémentaires

■ Les mineurs travaillent les plus longues heures supplémentaires. De fait, leur semaine de travail est typiquement très longue - les mineurs ont aussi les plus longues heures contractuelles de tous les groupes professionnels. En général, les employés dans les professions ayant des heures contractuelles plus longues travaillent des heures supplémentaires aussi plus longues. L'enseignement, encore ici, était l'exception.

■ Les enseignants qui travaillent du temps supplémentaire effectuent une moyenne de 11,4 heures par semaine de temps supplémentaire. Ceux qui ne sont pas rémunérés pour ce temps supplémentaire travaillent plus longtemps que ceux qui le sont.

■ Les administrateurs et les travailleurs de la construction travaillent aussi des heures supplémentaires relativementement longues. À l'opposé, les travailleurs dans le domaine de la santé et les commis de bureaux travaillent le moins d'heures supplémentaires.

Les Canadiens étaient susceptibles de travailler du temps supplémentaire au début de 1997. Près d'un cinquième de tous les employés travaillaient des heures supplémentaires et la majorité des travailleurs n'étaient pas rémunérés pour ces heures. En général, les cols blancs (surtout les administrateurs et les enseignants) étaient les plus susceptibles de travailler des heures supplémentaires.

Il apparaît que les travailleurs ayant du temps supplémentaire mettent aussi de longues heures en plus de leur semaine régulière de travail. Le temps moyen de temps supplémentaire s'élève à 9,1 heures par semaine, les travailleurs non rémunérés pour leur temps supplémentaire effectuant des heures plus longues que ceux qui étaient rémunérés.

Durée des heures supplémentaires
rémunérées et non rémunérées

Le degré d'utilisation du temps supplémentaire peut aussi être mesuré selon le nombre d'heures, rémunérées ou non, effectuées par les employés au cours du premier trimestre de 1997. Une telle approche permet de mieux saisir

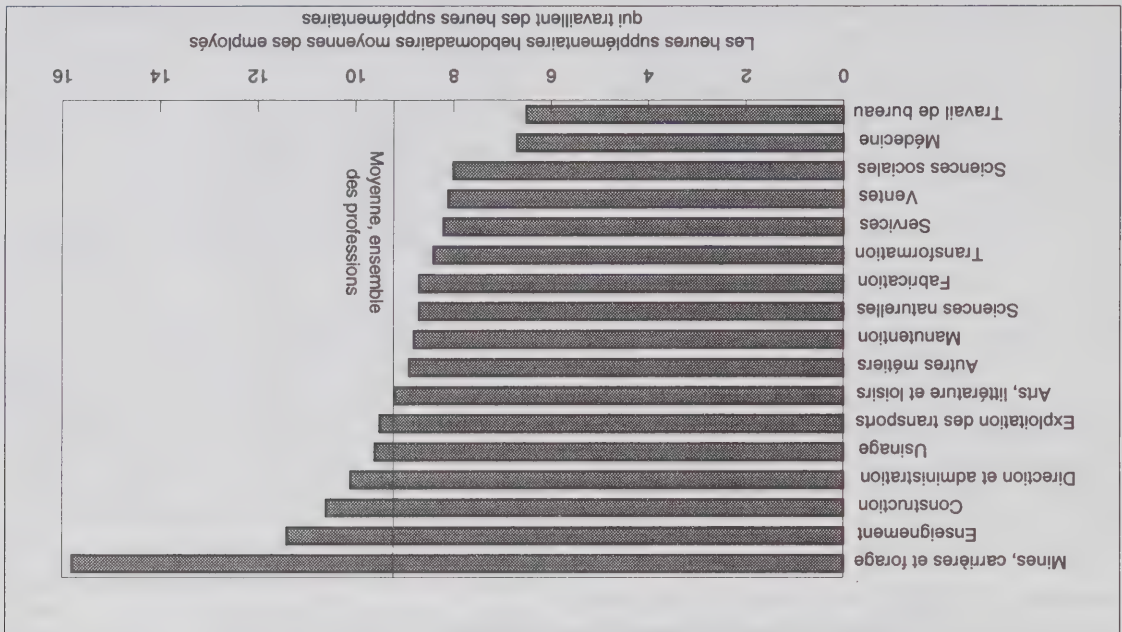
Tableau 8
Durée du temps supplémentaire hebdomadaire selon l'âge et le sexe, premier trimestre de 1997

Durée moyenne du temps supplémentaire rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire non rémunéré	Durée moyenne du temps supplémentaire non rémunéré et non rémunéré	Jeunes (15-24)		Adultes (25+)		Total
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
8,2	7,5	8,3	8,8	7,6	9,2	8,1	9,1
8,9	7,4	8,9	9,9	7,4	9,3	8,3	8,5
10,1	10,1	10,1	9,1	7,2	8,5	7,2	8,5

l'aspect de l'intensité du temps supplémentaire. Est-ce que les travailleurs n'effectuent que quelques heures ou bien triment de très longues heures? De plus, est-ce que les travailleurs qui ne sont pas rémunérés pour leurs heures supplémentaires travaillent plus d'heures que ceux qui sont rémunérés? Les points suivants abordent ces questions.

- Au début de 1997, l'employé moyen travaillant du temps supplémentaire effectuait plus de neuf heures de surtemps par semaine.
- Non seulement les jeunes étaient moins susceptibles de travailler du temps supplémentaire mais lorsqu'ils le faisaient, ils effectuaient moins d'heures supplémentaires (8,2 heures) que les adultes (9,2 heures).
- Les employés avec du temps supplémentaire non rémunéré avaient tendance à travailler plus longtemps (9,2) que ceux dont le supplémentaire était rémunéré (8,5). Le contraire était vrai par contre chez les jeunes. Le temps supplémentaire chez les adultes masculins dépassait celui des adultes féminins. Enfin, les adultes masculins effectuaient du temps supplémentaire non rémunéré travaillaient le plus grand nombre d'heures supplémentaires (10,1).

Graphique 22
Les mineurs et les enseignants travaillent les heures supplémentaires les plus longues



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Tableau 7
Fréquence du temps supplémentaire selon la profession, la branche d'activité, la province, le type et la catégorie de travailleurs, premier trimestre 1997

	Nombre		Pourcentage	
	Nombre effectuant du temps supplémentaire	Nombre d'employés au travail	Pourcentage travaillant du temps non rémunéré	Pourcentage travaillant du temps rémunéré
(000's)				
Professions				
Direction et administration	476	1 559	30,6	26,1
Sciences naturelles	131	465	28,2	18,3
Sciences sociales	54	229	23,7	19,2
Enseignement	211	562	37,5	36,2
Médecine	77	575	13,4	6,8
Arts, littérature et loisirs	27	169	16,2	10,3
Travail de bureau	206	1 687	12,2	5,7
Ventes	111	905	12,3	8,4
Services	116	1 362	8,5	3,4
Mines, carrières et forage	13	50	26,4	4,6
Transformation	51	304	16,8	2,4
Usinage	49	197	24,9	1,3
Fabrication	175	896	19,5	2,8
Construction	65	365	17,7	2,9
Exploitation des transports	63	376	16,8	3,6
Manutention	43	308	13,8	1,5
Autres métiers	27	139	19,4	4,2
Branche d'activité				
Agriculture	9	94	9,6	3,7
Autres branches du secteur primaire	48	202	23,9	9,3
Secteur manufacturier	424	1 839	23,1	7,6
Construction	55	353	15,6	5,3
Transport, communications et autres services publics	160	798	20,0	9,3
Commerce	235	1 815	12,9	7,2
Finances, assurances et affaires immobilières	129	624	20,6	16,0
Services aux entreprises	132	595	22,1	14,2
Enseignement	270	854	31,6	29,5
Santé et services sociaux	170	1 154	14,8	9,5
Hébergement & restauration	53	705	7,6	3,6
Autres services	74	539	13,7	7,7
Administration publique	155	728	21,3	13,6
Provinces				
Terre-Neuve	23	141	16,2	10,4
Ile-du-Prince-Édouard	6	42	15,0	9,5
Nouvelle-Écosse	55	291	18,7	11,6
Nouveau-Brunswick	39	229	17,2	10,1
Québec	381	2 482	15,3	8,0
Ontario	768	4 028	19,1	10,8
Manitoba	86	402	21,3	13,3
Saskatchewan	58	312	18,7	10,9
Alberta	236	1 036	22,8	12,9
Colombie-Britannique	263	1 338	19,6	12,6
Type de travailleurs				
Temps plein	1 733	8 238	21,0	12,2
Temps partiel	180	2 061	8,8	4,5
Catégorie de travailleurs				
Secteur privé	1 448	8 400	17,2	8,9
Secteur public	465	1 899	24,5	18,6

Fortes variations du temps supplémentaire selon la branche d'activité

supplémentaires non rémunérées était supérieur dans les services d'enseignement, les finances, les assurances et les services immobiliers, les services aux entreprises et l'administration publique.

La fréquence du temps supplémentaire est la plus élevée en Ontario et dans l'ouest

■ À l'exception de la Nouvelle-Écosse, les employés des provinces de l'Atlantique et du Québec étaient moins susceptibles d'avoir effectué des heures supplémentaires que les employés travaillant à l'ouest du Québec. La proportion d'employés qui effectuent des heures supplémentaires était la plus élevée en Alberta et au Manitoba, mais la plus faible au Québec et à l'Île-du-Prince-Édouard.

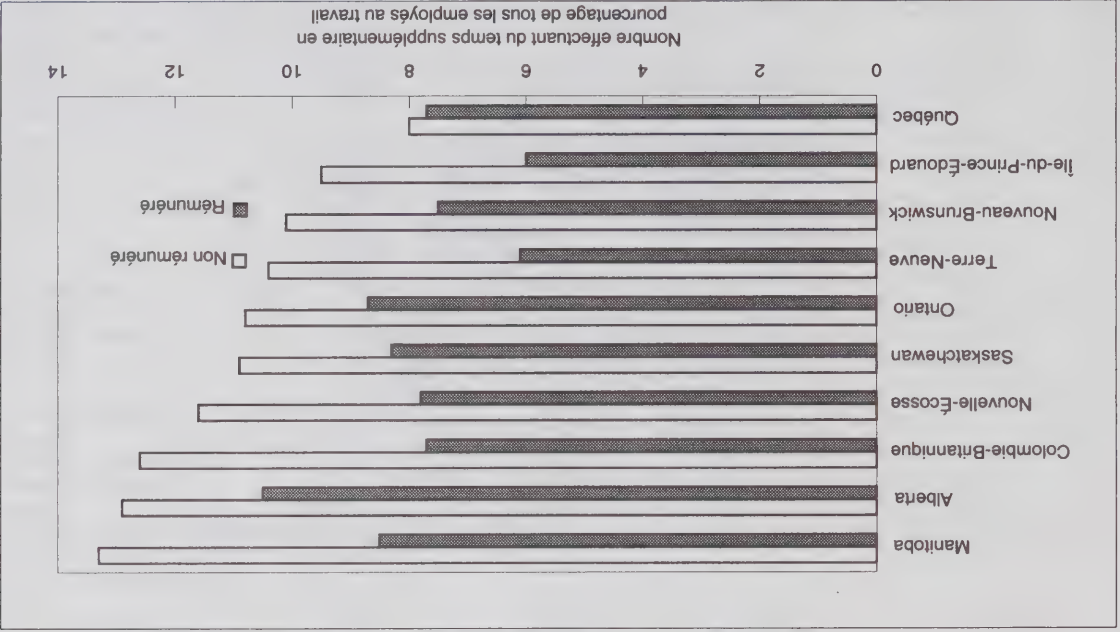
■ La fréquence du temps supplémentaire rémunéré était la plus forte en Alberta et en Ontario. Ceci découle probablement du fait de l'importance du secteur pétrolier en Alberta et du secteur manufacturier en Ontario.

■ La proportion d'employés effectuant des heures supplémentaires variait de façon significative selon la branche d'activité au début de 1997. Un peu moins du tiers de tous les employés des services d'enseignement effectuaient des heures supplémentaires comme on pouvait s'y attendre étant donné la forte fréquence de temps supplémentaire chez les enseignants.

■ Parmi les autres branches d'activité où l'on comptait une proportion supérieure à la moyenne d'employés effectuant des heures supplémentaires figuraient les autres industries primaires, les industries manufacturières, les services aux entreprises et les administrations publiques.

■ Les heures supplémentaires rémunérées étaient très courantes dans les autres industries primaires, les industries manufacturières et transport, communica-tions et autres services publics. Parallèlement, le pourcentage d'employés effectuant des heures

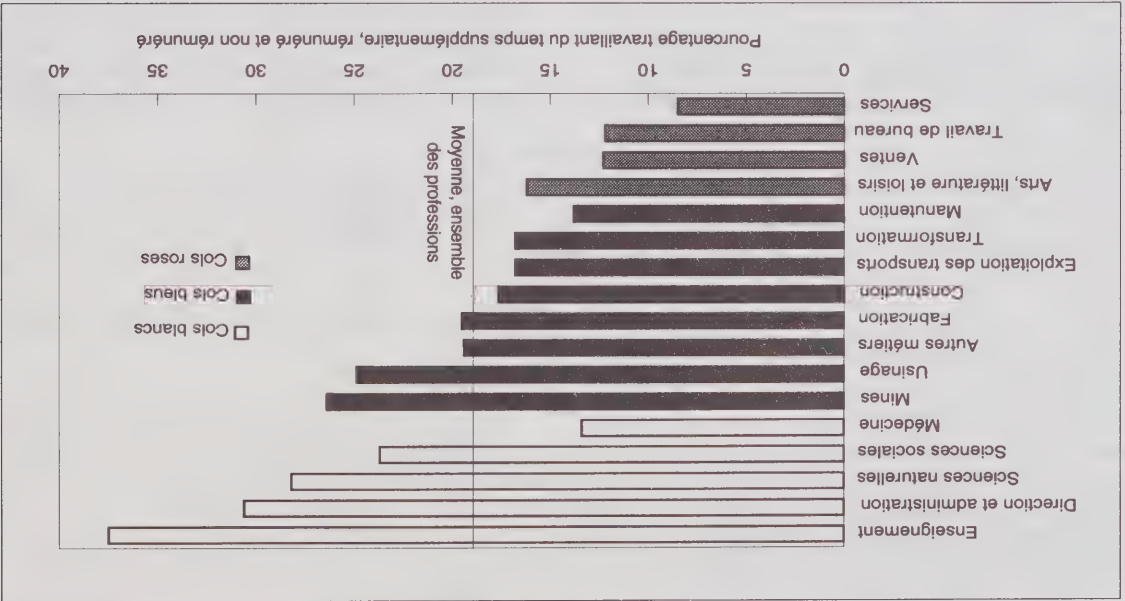
Graphique 21
Le temps supplémentaire le plus élevé en Ontario et dans l'ouest



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 19

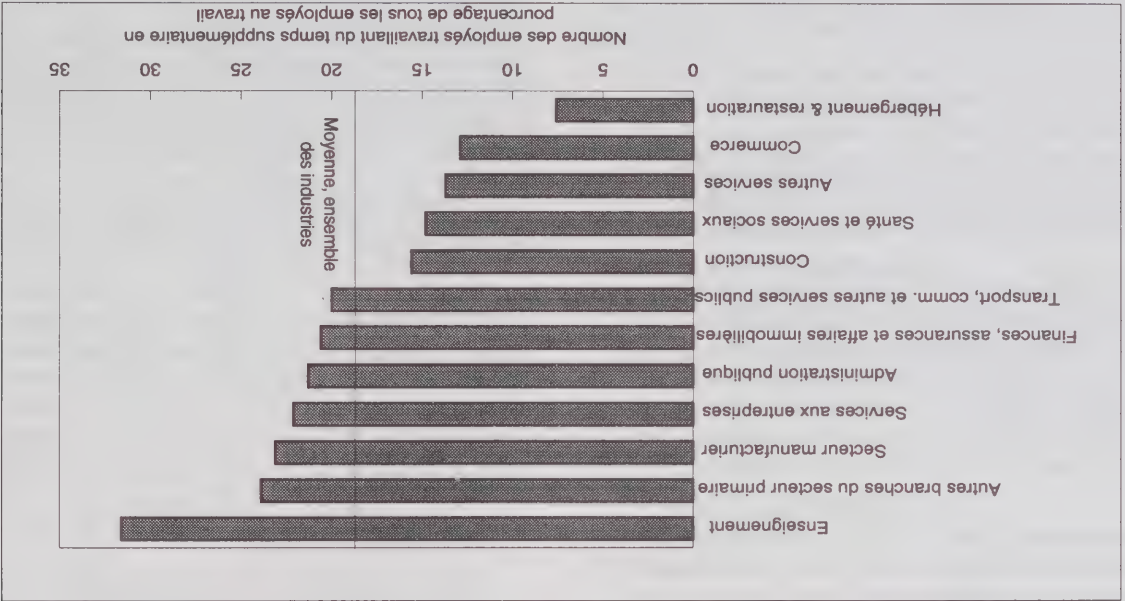
Les cols blancs sont les plus susceptibles de travailler du temps supplémentaire



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 20

Les employés dans la branche de l'enseignement sont les plus susceptibles de travailler du temps supplémentaire



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Tableau 6
Fréquence du temps supplémentaire selon l'âge et le sexe, moyenne mensuelle du premier trimestre 1997

Nombre (000's)			Pourcentage d'employés au travail		
Nombre	travaillant du temps	supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps	supplémentaire	Pourcentage travaillant du temps supplémentaire
(000's)			%		
Total	10 299	1 914	18,6	10,7	8,4
Jeunes (15-24)	1 612	155	9,6	3,0	6,8
Hommes	831	89	10,8	2,5	8,5
Femmes	780	66	8,4	3,5	5,0
Adultes (25+)	8 688	1 759	20,2	12,1	8,7
Hommes	4 594	1 073	23,4	12,6	11,4
Femmes	4 093	686	16,8	11,5	5,6

■ Les hommes adultes étaient deux fois plus susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées que les femmes adultes (11,4 % de travailleurs adultes, comparativement à 5,6 des travailleuses adultes). Cela peut venir du fait que les hommes sont plus susceptibles de travailler dans les industries manufacturières, la construction et d'autres industries primaires, où les heures supplémentaires rémunérées sont plus courantes.

Le temps supplémentaire est plus fréquent chez les enseignants

La profession semble être un facteur déterminant important quant au fait d'effectuer ou non des heures supplémentaires et quant à la rémunération de ces heures supplémentaires. Typiquement, les cols blancs ont tendance à travailler plus d'heures supplémentaires que les cols bleus surtout dû au fait qu'ils effectuent beaucoup plus d'heures non rémunérées. Les cols roses sont les moins enclins à travailler des heures supplémentaires, rémunérées ou non.

À l'exception des enseignants, il était aussi vrai que les employés ayant déjà les plus longues heures habituelles moyennes avaient tendance à effectuer plus d'heures supplémentaires. Les heures contractuelles dans l'enseignement ont tendance à être relativement courtes alors que les heures attendues sont plus élevées. Ainsi certains enseignants peuvent travailler des heures supplémentaires sans pour cela travailler de longues heures.

■ La plupart des employés qui travaillaient des heures supplémentaires sont des cadres. Au cours du premier trimestre de 1997, le quart de ceux ayant effectué des heures supplémentaires étaient des administrateurs.

■ Environ 37,5 % des enseignants travaillaient des heures supplémentaires, la plus forte proportion de tous les groupes professionnels. Presque tous les enseignants travaillaient des heures supplémentaires n'étaient pas rémunérés pour leurs efforts additionnels.

■ Les administrateurs formaient le deuxième groupe le plus enclin (30,6 %) à travailler des heures supplémentaires. Comme les enseignants, relativement peu d'entre eux recevaient une rémunération pour ces heures supplémentaires.

■ Les employés dans le groupe des sciences naturelles, qui comprend les ingénieurs, programmeurs, actuares, chimistes, biologistes et autres, suivaient avec la fréquence la plus élevée (28,2 %) de travailleurs effectuant des heures supplémentaires. Cependant, les employés des sciences naturelles avaient plus de chances d'être rémunérés pour ces heures que les administrateurs et les enseignants.

■ La fréquence des heures supplémentaires rémunérées était la plus élevée chez le groupe des usiniers (par exemple les ajusteurs-outilleurs, soudeurs, travailleurs du bois à la machine et autres). Le groupe des mineurs avait aussi une forte fréquence (22,4 %) de travail supplémentaire rémunéré.

■ Les employés spécialisés dans les services, la vente et les commis de bureaux étaient les moins susceptibles de travailler du temps supplémentaire au premier trimestre de 1997.

Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée

Des nombreuses personnes ont fait l'expérience de longues semaines de travail et en connaissent bien les avantages et les inconvénients. Parmi les répercussions négatives, les longues heures de travail (et la diminution du temps de loisir qui en découle) nuisent à la vie personnelle et familiale. Les longues heures de travail sont généralement associées à un niveau élevé de stress, des troubles du sommeil, la rupture de la famille et le manque de temps à consacrer aux enfants¹.

Malgré les effets négatifs physiques et mentaux que comporte le grand nombre d'heures supplémentaires, il existe des aspects positifs aux longues semaines de travail, par exemple, une rémunération plus élevée ou des débouchés professionnels améliorés. Compte tenu peut-être de ceci, les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 démontrent que 27 % de la population canadienne préférerait travailler de plus longues heures au même taux de rémunération alors que seulement 6,4 % préférerait travailler des heures plus courtes².

Mises à part les répercussions positives et négatives qu'ont les heures supplémentaires sur les personnes, la question revêt aussi un intérêt plus large d'un point de vue social. On a déterminé en théorie que si l'on transférait les heures de travail de ceux qui en font beaucoup à ceux qui n'en font pas assez, on pourrait diminuer le sous-emploi et le chômage.

Afin de fournir plus d'information sur les personnes qui travaillent de longues heures, l'Enquête sur la population active (EPA) permet maintenant de recueillir des

Termes à connaître :

Heures supplémentaires rémunérées : Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail, pour lesquelles il y a eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Heures supplémentaires non rémunérées : Toutes les heures consacrées au travail pour lesquelles les employés n'ont reçu aucune rémunération supplémentaire.

Pour plus de renseignements, voir *Définitions* à la fin de la présente publication.

1 Juliet Schor, *The Overworked American*, Harper Collins, New York, 1992, p. 11.
2 René Morissette et Marie Drolet, *Travailler plus ? travailler moins ? que préfèrent les travailleurs canadiens ?* Statistique Canada, n° 11-F0019-MPE au catalogue, mai 1997.

La fréquence du temps supplémentaire

données sur le nombre d'employés (c'est-à-dire ceux qui ne sont pas des travailleurs autonomes) qui font des heures supplémentaires, rémunérées ou non. On utilise ces nouvelles données pour déterminer : a) combien de personnes effectuent des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées chaque semaine; et b) la moyenne des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

■ Au premier trimestre de 1997, 1,9 million de personnes en moyenne effectuaient des heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées au cours d'une semaine donnée, soit 18,6 % de tous les employés au travail.

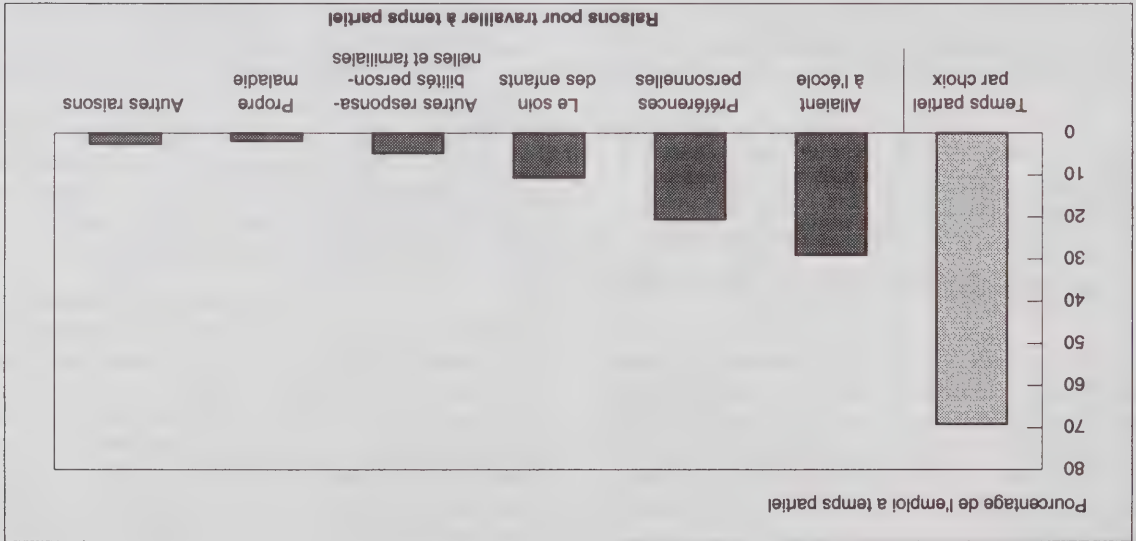
■ Les personnes ont été plus nombreuses à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées que des heures supplémentaires rémunérées. Environ 10,7 % des employés ont effectué des heures supplémentaires sans indemnisation, tandis que 8,4 % ont effectué des heures supplémentaires rémunérées.³

■ Les employés âgés de moins de 25 ans sont moins susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires que les adultes. Le pourcentage de jeunes employés ayant effectué des heures supplémentaires était de 9,6 %, comparativement à 20,2 % pour les adultes. Étant donné que les emplois des jeunes sont plus susceptibles d'être temporaires⁴, les jeunes peuvent être réticents à investir du temps au travail. De même, de nombreux jeunes sont employés dans le commerce de détail et de gros, ainsi que dans l'hébergement ou la restauration, où les heures supplémentaires sont rares.

■ Environ 23,4 % des employés adultes de sexe masculin ont effectué des heures supplémentaires au premier trimestre de 1997, soit 7 points de pourcentage de plus que les femmes adultes. Au total, 1,1 million d'adultes de sexe masculin ont effectué des heures supplémentaires, comparativement à 686 000 adultes du sexe féminin.

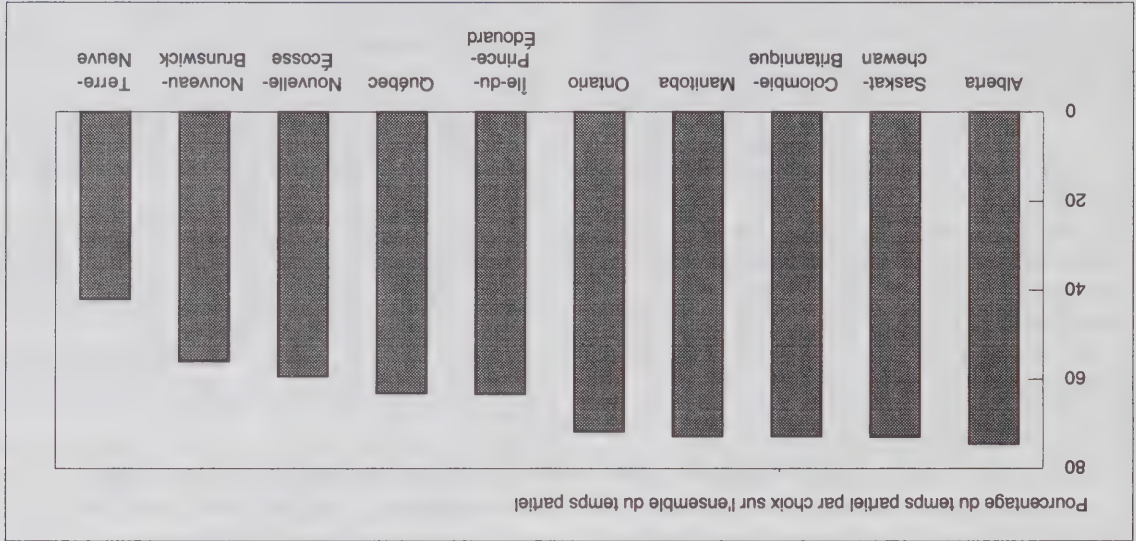
3 Note : Certaines personnes travaillent à la fois des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées au cours d'une semaine. C'est pourquoi la somme du pourcentage qui travaillent de ceux qui travaillent du temps supplémentaire rémunéré est supérieure au pourcentage total de personnes qui effectuent des heures supplémentaires.
4 Au total, 18 % des jeunes avaient un emploi temporaire au premier trimestre de 1997, comparativement à 7 % des adultes.

Graphique 17
Au début de 1997, le groupe le plus important de travailleurs à temps partiel par choix fréquentait l'école



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 18
Les gens de l'ouest étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel par choix que les gens de l'est



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Tableau 5
Travailleurs à temps partiel par choix selon la raison qu'ils travaillent à temps partiel selon le groupe démographique et la province, premier trimestre 1997

Pourcentage de tous les travailleurs à temps partiel								
#(000's)								
Par choix total	Par choix total	Par choix total	École	Préférences personnelles	Garde d'enfants	Autres raisons personnelles et familiales	Propre maladie	Autres raisons
1 910	69,2	28,9	20,5	10,6	4,7	1,8	2,5	
Jeunes (15-24)								
768	79,6	74,7	2,3	1,4	0,5	0,1	0,5	
342	81,4	79,0	1,2	0,0	0,3	0,1	0,7	
427	78,2	71,5	3,2	2,4	0,7	0,2	0,4	
Adultes (25+)								
1 141	63,5	4,3	30,3	15,6	6,9	2,7	3,6	
226	52,3	7,7	29,8	0,9	1,8	3,9	8,0	
915	67,0	3,3	30,4	20,2	8,5	2,3	2,2	
Provinces :								
13	41,9	18,0	13,1	3,4	1,7	0,6	4,4	
7	58,3	27,2	22,2	7,7	3,4	1,9	0,9	
51	59,3	23,8	19,1	8,9	3,4	1,8	1,8	
33	55,9	22,8	16,5	8,9	3,5	2,0	1,6	
387	63,1	26,9	19,2	7,6	3,9	1,6	3,8	
753	65,4	33,2	21,5	9,7	3,7	1,9	1,4	
88	72,1	29,9	19,2	12,9	4,9	2,1	3,2	
75	72,8	23,0	26,4	9,6	6,9	2,3	4,4	
215	74,4	28,0	20,7	15,7	5,9	1,6	2,5	
287	72,7	25,7	20,2	14,7	7,4	1,8	3,0	
Colombie-Britannique								

■ Les adultes qui travaillaient à temps partiel, par ailleurs, étaient plus susceptibles d'indiquer qu'ils le faisaient par «préférence personnelle» (30,3 %).

■ Un cinquième de toutes les femmes adultes travaillant à temps partiel le faisaient pour s'occuper de leurs enfants. Très peu d'hommes au Canada travaillaient à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants (0,9 %).

■ Moins de 3 % des travailleurs adultes à temps partiel avaient cet horaire de travail parce qu'elles étaient malades ou avaient une incapacité.

■ La proportion des travailleurs à temps partiel de façon volontaire était plus élevée dans les provinces des prairies et la C.-B. (dans la section sur le sous-emploi, on a noté que le travail à temps partiel involontaire était plus faible dans l'ouest).

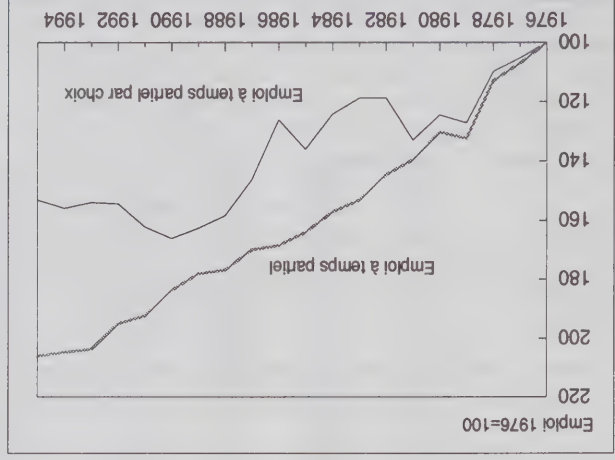
■ En Ontario, un tiers des travailleurs à temps partiel travaillaient moins de trente heures parce qu'ils allaient à l'école, proportion beaucoup plus forte que la moyenne nationale. En Saskatchewan, par contre, l'école n'était pas une raison aussi populaire et la «préférence personnelle» venait en tête comme raison pour travailler à temps partiel (26,4 %).

Le travail à temps partiel par choix est relativement élevé en Ontario et dans l'ouest

Même si certaines personnes travaillent à temps partiel parce qu'elles n'ont pas la possibilité de travailler à temps plein (voir "Sous-emploi"), il existe tout un éventail de raisons non économiques qui incitent des personnes à travailler à temps partiel. Par exemple, certaines travaillent selon ces modalités parce que cela leur permet de fréquenter l'école, de s'occuper de leurs enfants ou d'avoir d'autres activités. D'autres travaillent à temps partiel parce qu'elles ne sont pas physiquement capables d'avoir un horaire de travail à temps plein.

Au départ, si l'on se fie uniquement aux raisons invoquées, il est parfois difficile d'établir avec certitude que des personnes travaillent à temps partiel de façon volontaire. Celles qui sont malades ou qui ont une incapacité, ou encore qui s'occupent de leurs enfants ou de personnes âgées, peuvent sembler ne pas travailler à temps partiel de façon volontaire. Toutefois, parmi toutes les personnes qui travaillent à temps partiel pour des raisons non économiques, seulement 4 % aimeraient avoir un travail à temps plein. Ainsi, du fait que la grande majorité de ces personnes ne veut pas un travail à temps plein, celles qui travaillent à temps partiel pour des raisons non économiques sont considérées comme des «travailleurs à temps partiel par choix».

Graphique 16
Le travail à temps partiel volontaire n'a pas augmenté au même rythme que l'ensemble du travail à temps partiel



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

- La plupart des personnes qui travaillent à temps partiel le font volontairement. Il y avait 1,9 million de personnes qui travaillaient volontairement à temps partiel au premier trimestre de 1997. Ceci représentait plus des deux tiers (69,1 %) des travailleurs à temps partiel. Au cours des 20 dernières années, le nombre de personnes travaillant à temps partiel de façon volontaire a augmenté de 46 %, progressant ou demeurant stable au cours des années de croissance économique et régressant en période de récession. Si l'on veut mettre cette croissance en perspective, toutefois, il convient de souligner que le niveau global d'emploi à temps partiel a plus que doublé au cours de cette période.
- La majorité des travailleurs à temps partiel par choix sont des femmes adultes (48 %) et des jeunes (40 %). En conséquence, les raisons données par ceux-ci pour le travail à temps partiel choisi ont un grand impact sur l'ensemble des données.

Pourquoi des personnes travaillent-elles à temps partiel de façon volontaire?

- La poursuite des études est la première raison invoquée par les personnes qui préfèrent travailler un moins grand nombre d'heures. Au cours du premier trimestre de 1997, 29 % de tous les employés à temps partiel justifiaient ainsi leur horaire de travail.
- Environ 21 % des travailleurs à temps partiel effectuent 30 heures de travail ou moins par «préférence personnelle».
- D'autres, dans une proportion de 11 %, le font pour passer du temps avec leurs jeunes enfants.
- Les 8 % qui restent travaillent à temps partiel pour une gamme variée d'autres raisons, y compris des raisons familiales ou personnelles ou parce qu'elles sont malades.

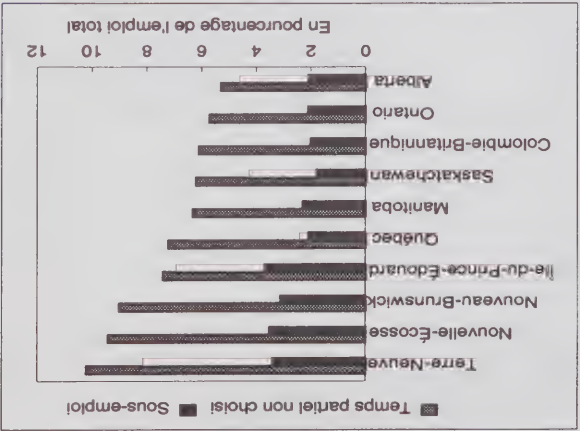
Les raisons pour travailler à temps partiel par choix varient selon le groupe démographique

- Les raisons invoquées pour le travail à temps partiel par choix varient énormément selon les divers groupes de population. Tout d'abord, comme on pouvait s'y attendre, au premier trimestre de 1997, environ les trois quarts des jeunes qui travaillaient à temps partiel le faisaient parce qu'ils fréquentaient l'école.

Le sous-emploi selon la branche d'activité

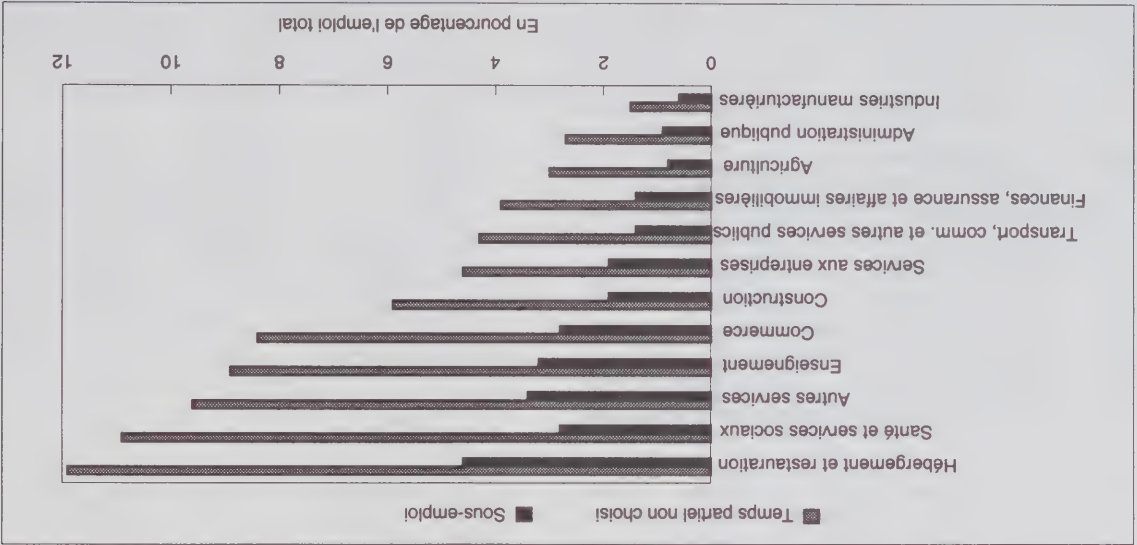
- Étant donné le nombre élevé de travailleurs à temps partiel dans ces industries, plusieurs travailleurs à temps partiel de façon involontaire se trouvent dans le commerce (23 %), la santé et les services sociaux (18 %) ainsi que l'hébergement et la restauration (12 %). Ces mêmes branches d'activité comprennent aussi le plus grand nombre de sous-employés.
- Le pourcentage sans emploi était le plus élevé dans l'hébergement et la restauration (4,6 %), autres services (3,4 %) et les services à l'enseignement (3,2 %).
- Le sous-emploi est très faible dans le secteur manufacturier ou seulement 0,6 % des personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire cherchent un emploi. Cette proportion était faible aussi en agriculture (0,8 %) et dans l'administration publique (0,9 %).

Graphique 14
Les personnes sous-employées en proportion de tous les travailleurs sont plus nombreuses à l'est



Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Graphique 15
Les travailleurs sous-employés, en proportion de tous les travailleurs, sont les plus nombreux dans les branches de l'hébergement et de la restauration, les autres services et l'enseignement

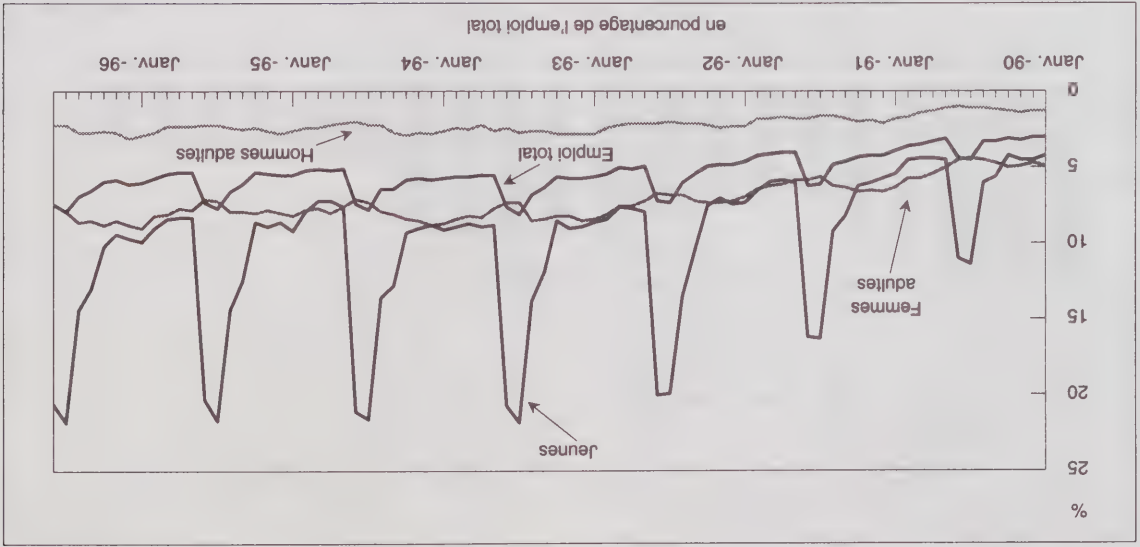


Source : Enquête sur la population active, moyenne du premier trimestre, 1997

Tableau 4
Temps partiel non choisi en pourcentage de l'emploi selon l'âge, le sexe, la branche d'activité et la province, premier trimestre 1997

	# (000's)		% de tous les travailleurs	
	Temps partiel non choisi	Temps partiel non choisi	Temps partiel non choisi, n'ont pas cherché du travail à temps plein	Temps partiel non choisi, ont cherché du travail à temps plein
Total	852	6,4	4,2	2,2
Jeunes (15-24)	197	10,7	6,0	4,7
Hommes	78	8,4	4,3	4,1
Femmes	119	13,2	7,7	5,4
Adultes (25+)	655	5,7	3,9	1,7
Hommes	206	3,2	2,0	1,3
Femmes	449	8,6	6,3	2,3
Provinces				
Terre-Neuve	18	10,2	6,8	3,4
Ile-du-Prince-Édouard	4	7,4	3,7	3,7
Nouvelle-Écosse	35	9,4	5,9	3,5
Nouveau-Brunswick	26	9,0	5,9	3,1
Québec	226	7,2	5,1	2,1
Ontario	299	5,7	3,6	2,1
Manitoba	33	6,3	4,0	2,3
Saskatchewan	28	6,2	4,4	1,8
Alberta	74	5,3	3,2	2,1
Colombie-Britannique	108	6,1	4,1	2,0
Industries				
Agriculture	12	3,0	2,3	0,8
Industries manufacturières	30	1,5	0,8	0,6
Construction	38	5,9	4,1	1,9
Transport, communications et autres services publics	42	4,3	2,9	1,4
Commerce	196	8,4	5,6	2,8
Finances, assurance et affaires immobilières	31	3,9	2,5	1,4
Services aux entreprises	44	4,6	2,7	1,9
Enseignement	56	5,6	2,4	3,2
Santé et services sociaux	154	10,9	8,0	2,8
Hébergement et restauration	101	11,9	7,3	4,6
Autres services	92	9,6	6,2	3,4
Administration publique	21	2,7	1,8	0,9

Graphique 13
Les jeunes et les femmes adultes montrent des tendances très saisonnières en ce qui a trait au sous-emploi



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées

travailler à temps partiel lorsqu'ils ne peuvent se dé-
nicher un emploi à temps plein.

Le sous-emploi et le travail à temps partiel non choisi sont généralement plus élevés à l'est

■ Le travail à temps partiel non choisi était plus répandu à l'est. À peu près 10,2 % des travailleurs de Terre-Neuve travaillaient à temps partiel de façon involon-
taire.

■ La proportion des travailleurs sous-employés était aussi la plus forte dans les provinces de l'Atlantique. À l'Île-du-Prince-Édouard, environ 3,7 % de tous les tra-
vailleurs étaient sous-employés au premier trimestre de 1997, le plus haut pourcentage au pays. Les tra-
vailleurs à temps partiel de façon involontaire de cette province, cependant, étaient plus susceptibles de cher-
cher du travail à temps plein que dans les autres pro-
vinces.

■ Le pourcentage de travail à temps partiel non choisi était le plus faible en Alberta (5,3 %) mais le pourcen-
tage de sous-emploi (2,1 %) n'était pas le plus faible au pays étant donné qu'une forte proportion (40 %) des temps partiel de façon involontaire cherchaient un emploi à temps plein. Le pourcentage de sous-
emploi était le plus faible en Saskatchewan.

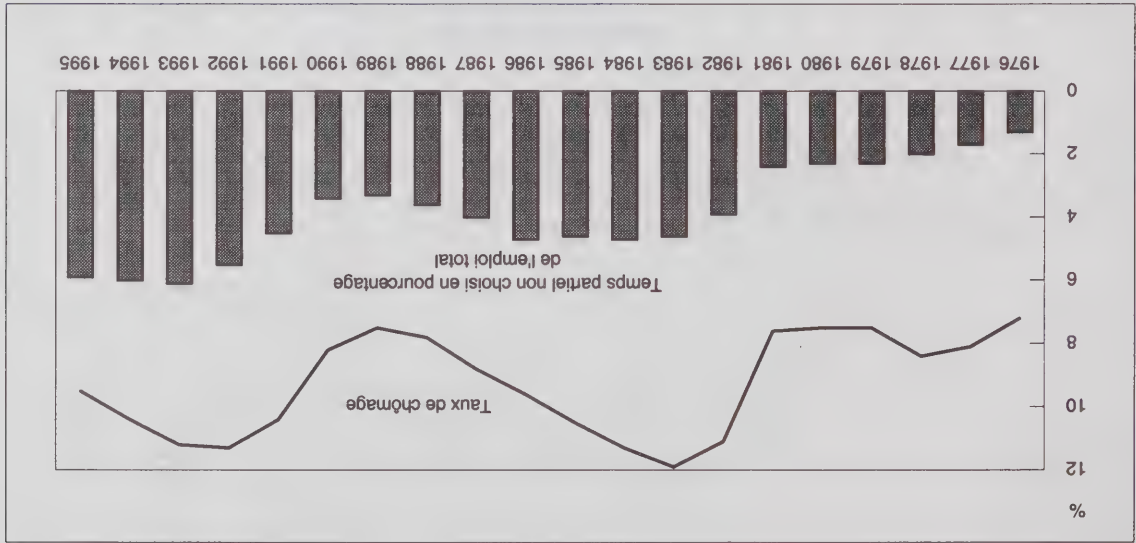
■ Au premier trimestre de 1997, la proportion de tous les travailleurs qui travaillaient à temps partiel de fa-
çon involontaire était de 6,4 % (852 000).

■ Seulement un tiers de ces travailleurs avaient cher-
ché un travail à temps plein. Ceci signifie que 2,2 % (293 000) de toutes les personnes ayant un emploi
étaient sous-employées (selon la définition la plus
stricte).

■ Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes
de ne pas chercher un travail à temps plein si elles
travaillaient à temps partiel de façon involontaire. Mal-
gré cela, étant donné le nombre élevé de femmes tra-
vaillant à temps partiel, 42 % des sous-employés
étaient des femmes adultes, tandis que 28 % étaient
des hommes. Environ 2,3 % des femmes adultes ayant
un emploi étaient sous-employées au premier trimes-
tre de 1997, alors que la proportion correspondante
était de 1,3 % chez les hommes.

■ Les jeunes étaient plus enclins à être sous-employés.
Alors qu'ils ne comptent que pour 14 % de toutes les
personnes ayant un emploi, ils représentent 30 % de
tous les sous-employés ayant un taux relativement
élevé de sous-emploi. Considérant les tendances que
révèle l'ancienne mesure, on peut s'attendre à une
forte croissance de leur nombre au cours de l'été car
une partie des étudiants en vacances acceptent de

Graphique 12
Progression similaire du sous-emploi et du chômage



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Au fil des ans, les hommes adultes et les jeunes ont connu des tendances distinctes en ce qui a trait au sous-emploi.

■ Le sous-emploi pose davantage un problème au cours des mois d'été, étant donné que les jeunes ne fréquentent pas l'école. Pendant l'année scolaire, les jeunes semblent disposer à travailler à temps partiel, mais ils optent généralement pour un horaire à temps plein pendant l'été. En 1996, par exemple, la proportion de jeunes qui étaient sous-employés a doublé entre janvier et juillet, en dépit de la diminution du nombre de jeunes travaillant à temps partiel.

■ Les femmes adultes montrent aussi des tendances saisonnnières en ce qui a trait au sous-emploi. Toutefois, contrairement aux jeunes, un nombre relativement peu élevé de femmes adultes sont sous-employées pendant l'été.

■ Relativement peu d'hommes adultes sont sous-employés. Au cours d'une année, leur taux de sous-emploi fluctue très peu.

Qui est sous-employé?

Comme il a été expliqué précédemment, l'EPA offre maintenant une mesure beaucoup plus précise du travail à temps partiel involontaire. Le questionnaire révisé de

L'enquête comprend maintenant une question visant à déterminer si les personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire (les personnes qui travaillent à temps partiel à leur principal emploi en raison de la conjoncture économique) ont cherché du travail à temps plein. Les personnes qui travaillent à temps partiel de façon involontaire et qui ont cherché du travail à temps plein sont considérées comme sous-employées.

Pourquoi cette exigence ? Compte tenu du concept économique de «l'offre», un bien ou un service ne fait pas partie de l'offre économique s'il n'est pas sur le marché. L'offre économique de pommes, par exemple, n'est pas déterminée par le nombre de pommes qui poussent sur un arbre, mais plutôt par le nombre de pommes que le propriétaire du verger offre et tente de vendre sur le marché. De même, les personnes qui sont sans travail ne font pas partie de l'offre de main-d'œuvre, à moins qu'elles offrent et tentent de vendre leurs services sur le marché du travail et qu'elles soient disposées à travailler. Les personnes qui répondent à ces critères sont considérées comme «chômeurs».

Le sous-emploi est aussi une question d'offre de main-d'œuvre. De même que les chômeurs font partie de l'offre de main-d'œuvre qui ne travaille pas, les personnes sous-employées font partie de l'offre de main-d'œuvre à temps plein qui ne travaille pas à temps plein.

Étant donné que la semaine normale de travail de 40 heures est devenue de moins en moins courante ces dernières années, une proportion croissante d'employés travaille à temps partiel. Cette tendance a des répercussions sociales et économiques à la fois positives et négatives. Il se peut que les semaines de travail plus courtes profitent à certains, du fait qu'ils ont davantage de temps à consacrer à leurs loisirs ou à leur famille. D'autres, toutefois, doivent travailler à temps partiel, même s'ils préféreraient un emploi à temps plein, avec l'amélioration de la situation financière qui en résulte.

Temps partiel non choisi et sous-emploi

Selon le Bureau international du travail (BIT), il existe deux formes de sous-emploi¹. La première, appelée sous-emploi « visible », touche les personnes qui sont employées, mais qui croient que leurs heures de travail sont insuffisantes. La deuxième, appelée sous-emploi « invisible », a trait à la sous-utilisation des compétences ou à une rémunération, une productivité ou d'autres caractéristiques d'emploi inférieures aux normes. Dans le contexte du présent document, l'analyse sera axée sur le sous-emploi « visible ».

Dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA), la définition du sous-emploi visible correspond à peu près à celle des travailleurs faisant partie de la catégorie « temps partiel non choisi ».

Changements relatifs au travail à temps partiel non choisi

Au fil des ans, dans le cadre de l'Enquête sur la population active (EPA), l'approche utilisée pour la mesure du temps partiel non choisi a été modifiée. Avant 1997, on demandait aux répondants qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine au total à tous leurs emplois pourquoi ils travaillaient à temps partiel. Les travailleurs étaient considérés comme sous-employés ou travaillant à temps partiel de façon non choisi s'ils travaillaient à temps partiel parce qu'ils ne pouvaient pas trouver d'emploi à temps plein.

1 Bureau international du travail, *Employment, Unemployment and Underemployment: An ILO Manual on Concepts and Methods*, BIT, Genève, 1990, page 121.

Toutefois, par suite du dernier remaniement de l'EPA, on a raffiné la mesure. Depuis janvier 1997, on demande aux répondants qui travaillent à temps partiel à leur principal emploi s'ils aimeraient travailler plus de 30 heures ou moins de 30 heures à un seul emploi ou à une seule entreprise. On demande à ceux qui travaillent à temps partiel, mais qui aimeraient travailler à temps plein, la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. S'ils ne travaillent pas à temps plein en raison de la « conjoncture économique » ou parce qu'ils « n'ont pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine », on les considère maintenant comme faisant partie de la nouvelle catégorie « temps partiel non choisi ».

Le nombre de personnes de cette catégorie qui ont cherché activement un emploi à temps plein est considéré comme représentant l'estimation la plus précise du sous-emploi.

Par suite des changements adoptés, les anciennes (1976-août 1996)² et les nouvelles (1997 et après) mesures du sous-emploi sont très distinctes et ne peuvent être comparées directement. Étant donné que les nouvelles mesures plus précises ne sont disponibles que depuis janvier 1997, l'analyse qui suit repose sur l'ancien concept, afin de situer le problème du sous-emploi dans un contexte historique. On utilise ensuite le nouveau concept pour donner un aperçu transversal du sous-emploi.

Le sous-emploi en perspective

■ Entre 1976 et 1995, la proportion de tous les emplois occupés par des personnes travaillant à temps partiel de façon involontaire a triplé, passant d'environ 2 % à près de 6 %. Le sous-emploi semble être étroitement lié au chômage. Les fluctuations du sous-emploi ont suivi celles du taux de chômage au cours de cette période, ce qui laisse supposer que des pertes sont obligées de se tourner vers le travail à temps partiel lorsque la conjoncture économique se détériore.

2 La nouvelle enquête sur la population active révisée a été introduite entre septembre 1996 et janvier 1997. Au cours de cette période, une partie des répondants devaient répondre aux anciennes questions portant sur le temps partiel involontaire alors que d'autres devaient répondre aux nouvelles questions. À cause de l'incohérence de l'information, les données sur le temps partiel non choisi ne sont pas disponibles pour les quatre derniers mois de 1996.

- L'incidence des heures plus longues augmente dans les branches productrices de biens, tant pour les hommes que pour les femmes.
 - Dans la branche des services, les semaines de travail plus longues sont devenues de plus en plus fréquentes pour les femmes qui travaillaient dans les services aux entreprises et dans les services d'enseignement, tandis que les semaines de travail plus courtes sont plus courantes pour les femmes qui travaillaient dans les services de soins de santé et les services sociaux, l'hébergement et la restauration.
 - Pour les hommes, la prévalence des semaines de travail plus longues est plus grande dans le transport, l'entreposage et les communications, les services aux entreprises, les services d'enseignement et les administrations publiques. Une proportion de plus en plus grande d'employés des secteurs de l'hébergement et de la restauration, des autres services, des services de soins de santé et des services sociaux et du commerce ont des semaines de travail plus courtes.
- Les diminutions touchant l'incidence des heures hebdomadaires normales valent à peu près pour toutes les branches d'activité, tant pour les hommes que pour les femmes, mais les augmentations du nombre de petites et de longues semaines n'ont pas toujours la même amplitude, c'est-à-dire que la polarisation ne touche pas toutes les branches d'activité. La polarisation globale est l'effet net de tendances essentiellement unidirectionnelles vers des semaines de travail plus courtes ou plus longues. (Voir l'annexe pour des tableaux détaillés.)

enregistre une augmentation de la proportion des travailleurs faisant de moins longues heures, laquelle s'est accompagnée d'une augmentation minimale ou nulle de la proportion de travailleurs faisant de plus longues heures.

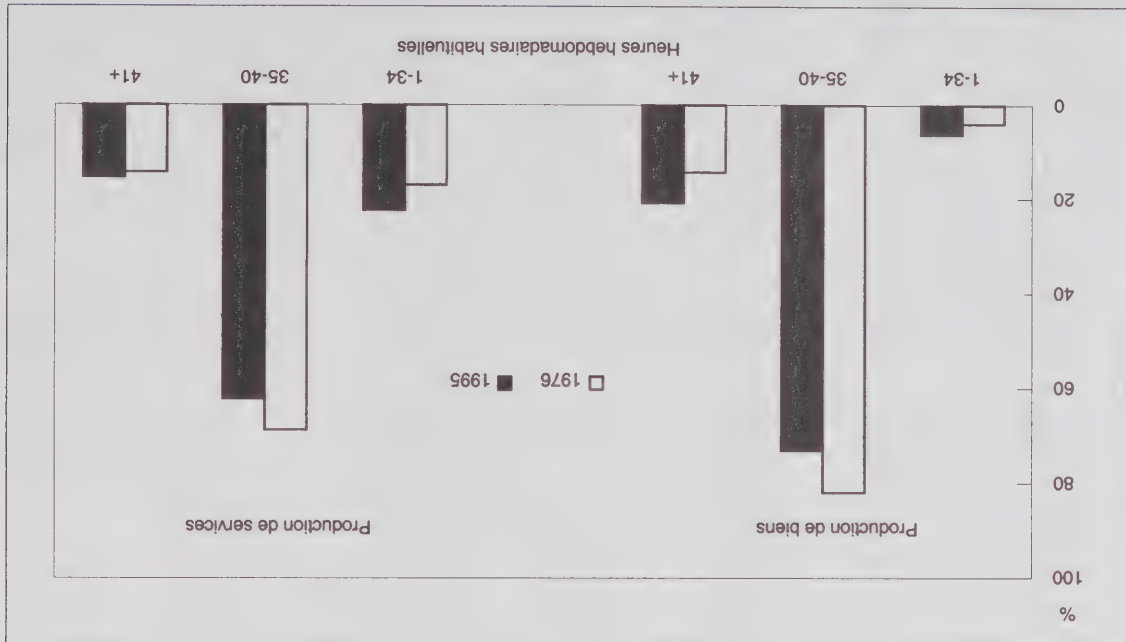
■ Comme c'est le cas pour les hommes, la proportion de femmes dans des emplois de gestion et professionnels s'est accrue au cours des dix dernières années, ainsi que la tendance pour ce groupe à travailler un plus grand nombre d'heures que les heures normales. Parallèlement, on a aussi assisté à une transition de l'horaire normal à un horaire plus court pour les femmes occupant des emplois de bureau. Par contre, la prévalence des heures plus courtes dans les emplois de vente a diminué chez les femmes, et celle des heures normales a augmenté. En 1985, 42 % des femmes occupant des emplois de vente effectuaient de 35 à 40 heures de travail par semaine. En 1995, la proportion a atteint 51 %.

■ En général, les professions où la prévalence des longues heures de travail augmente comportent soit un niveau élevé de responsabilité (emplois de col blanc),

ou encore des possibilités régulières d'effectuer des heures supplémentaires rémunérées (emplois de col bleu). Dans le cas des cols bleus, compte tenu des considérations administratives et des frais généraux, il peut être plus rentable pour les employeurs de payer des heures supplémentaires que de recruter et de former de nouveaux travailleurs. Chez les cols blancs, particulièrement les gestionnaires, il se peut que le fait de travailler de plus longues heures découle de responsabilités accrues ou encore du désir de conserver un emploi dans un marché du travail de plus en plus compétitif. Les professions où la prévalence des horaires plus courts augmente (emplois de bureau, de service) sont souvent moins bien rémunérées et comportent des exigences moindres en matière de scolaire.

L'examen de la répartition des heures entre les branches d'activité constitue une autre façon de faire la lumière sur la portée et la complexité de la polarisation. Les changements quant à la répartition des heures de travail peuvent être le résultat de changements structurels, les branches d'activité où sont exigées des heures de travail

Graphique 11
Les heures de travail en hausse dans le secteur des biens et en baisse dans le secteur des services



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Tendances relatives à la répartition des heures de travail

proportion d'employés travaillant des heures normales diminue dans les 10 principaux groupes professionnels. Mais plutôt que de faire l'objet d'une polarisation étendue, toutes les heures ont beaucoup plus tendance à aller dans une seule direction.

■ Dans le cas des cols blancs et des cols bleus, par exemple, c'est principalement la proportion d'hommes travaillant un plus grand nombre d'heures que les heures normales qui a augmenté. La diminution de la

■ C'est chez les hommes qui occupent des emplois de bureau, de vente et de service, par ailleurs, que l'on a

prévalence des horaires normaux s'est davantage fait sentir dans la catégorie de la gestion, une diminution de 8,3 % du nombre de personnes travaillant des heures normales s'étant produite entre 1985 et 1995, et une augmentation correspondante de 8,2 points de pourcentage ayant touché ceux qui travaillaient plus de 40 heures par semaine.

Tableau 3
Distribution des heures habituelles selon la profession et le sexe (employés âgés de 25 ans et plus)

Profession	Hommes		Femmes	
	Heures hebdomadaires habituelles	%	Point de pourcentage	1995

Direction	1 à 34	2,6	2,7	0,1	12,0	12,2
	35 à 40	68,3	60,0	-8,3	76,1	72,8
	41+	29,1	37,3	8,2	11,8	15,0
Professionnelles	1 à 34	7,0	9,6	2,6	32,8	33,2
	35 à 40	73,0	67,2	-5,8	57,9	55,8
	41+	20,0	23,2	3,2	9,3	11,1
Travail de bureau	1 à 34	5,9	9,9	4,1	28,3	30,0
	35 à 40	86,9	80,7	-6,1	69,6	67,1
	41+	7,2	9,3	2,1	2,1	2,9
Ventes	1 à 34	7,7	9,7	2,0	49,6	41,6
	35 à 40	63,5	62,2	-1,3	42,2	50,7
	41+	28,9	28,1	-0,8	8,2	7,6
Services	1 à 34	12,0	17,2	5,1	49,0	48,8
	35 à 40	71,5	66,3	-5,2	44,7	43,9
	41+	16,5	16,5	0,0	6,3	7,4
Professions reliées au secteur primaire	1 à 34	5,5	6,9	1,4	40,7	34,8
	35 à 40	60,3	53,9	-6,4	35,8	44,1
	41+	34,3	39,3	5,0	23,5	21,1
Transformation, usinage et fabrication	1 à 34	1,8	2,3	0,5	9,6	9,2
	35 à 40	84,9	79,2	-5,7	84,3	81,9
	41+	13,3	18,5	5,2	6,1	8,9
Construction	1 à 34	3,6	5,4	1,8	--	--
	35 à 40	82,9	74,9	-8,0	--	--
	41+	13,6	19,7	6,1	--	--
Exploitation des transports	1 à 34	8,2	9,6	1,5	--	--
	35 à 40	59,5	52,4	-7,1	--	--
	41+	32,4	38,0	5,7	--	--
Maintenance et autres métiers	1 à 34	5,4	7,7	2,3	20,0	23,6
	35 à 40	83,5	78,0	-5,5	76,0	69,5
	41+	11,1	14,4	3,2	4,0	6,9

Nota : Le changement de la classification en 1984 utilisait une définition élargie du groupe de la direction et les comparaisons ne sont valides qu'à partir de 1984.

par les femmes au cours des deux dernières décennies expliquent en partie la tendance à la baisse quant à la répartition globale des heures. On peut supprimer cet effet en examinant séparément la répartition des heures de travail entre les hommes et les femmes.

■ Même si les heures normales sont encore plus courantes chez les hommes avec un emploi rémunéré (69 %) que chez les femmes (61 %), la baisse de la prévalence des horaires normaux a été plus importante chez les hommes et la tendance a davantage été dans le sens de semaines plus longues de travail.

■ Pour les hommes, la transition à des heures plus longues ou plus courtes semble avoir été accélérée par la récession du début des années 90. Pour les femmes, cette transition a commencé beaucoup plus tôt et a progressé plus graduellement.

■ Comme c'est le cas pour la plupart des résultats sur le marché du travail, la scolarité a une grande influence sur les tendances quant à la répartition des heures de

Qui fait de longues heures?

■ Le nombre d'heures travaillées dépend en outre beaucoup du genre de travail effectué. Les écarts entre les professions quant au nombre d'heures travaillées peuvent être attribués à de nombreux facteurs différents, par exemple, le niveau de responsabilité du poste occupé, le niveau de compétences requis, le coût de la formation de nouveaux employés, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires payées et les perspectives d'une promotion. Chez les hommes, la

■ Les hommes et les femmes qui n'avaient pas de diplôme postsecondaire étaient les plus susceptibles d'avoir des semaines de travail courtes en 1995, et d'être passés d'un horaire de travail normal à un horaire plus court au cours des vingt dernières années. Par contre, même si les hommes et les femmes diplômés universitaires ont toujours été plus susceptibles de travailler un plus grand nombre d'heures que les heures normales, la tendance s'est accentuée. La proportion d'hommes diplômés universitaires qui travaillaient de longues heures est passée de 25 % en 1976 à 32 % en 1995, tandis que celle des femmes diplômées universitaires dans la même situation est passée de 13 % à 18 % au cours de la même période.

■ Le nombre d'heures travaillées dépend en outre beaucoup du genre de travail effectué. Les écarts entre les professions quant au nombre d'heures travaillées peuvent être attribués à de nombreux facteurs différents, par exemple, le niveau de responsabilité du poste occupé, le niveau de compétences requis, le coût de la formation de nouveaux employés, la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires payées et les perspectives d'une promotion. Chez les hommes, la

Tableau 2
Distribution des heures habituelles selon le niveau de scolarité (employés âgés de 25 ans et plus)

Hommes		Femmes		
Niveau de scolarité atteint	Heures habituelles	Niveau de scolarité atteint	Heures habituelles	
1976	%	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
1995	%	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0 31,8
		N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,0 66,8 5,1	1 à 34 28,0 61,6 6,3
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 28,7 66,3 5,0	1 à 34 28,7 62,6 6,1
Point de pourcentage	1995	N'a pas de certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,4 78,2 18,4	1 à 34 3,4 69,0 23,0
		Avec certificat d'études postsecondaires	1 à 34 3,8 80,7 15,5	1 à 34 3,8 72,8 12,4
		Diplôme universitaire	1 à 34 6,8 67,9 25,3	1 à 34 6,8 61,0

d'heures» et «Les heures travaillées chez les propriétaires d'entreprises»).

■ Les jeunes comptent peut-être pour une partie de l'augmentation de la proportion de travailleurs ayant des semaines plus courtes. Pour les jeunes de plus en plus nombreux à fréquenter l'école, le travail à temps partiel peut généralement constituer une solution plus pratique que des plus longues heures de travail. En outre, les jeunes qui ont quitté l'école ont de plus en plus de difficulté à trouver des emplois à temps plein. En 1995, trois jeunes sur dix qui n'étaient pas aux études travaillaient un moins grand nombre d'heures que les heures normales, soit trois fois le taux enregistré en 1976.

Tendances relatives à la répartition des heures de travail chez les employés rémunérés adultes

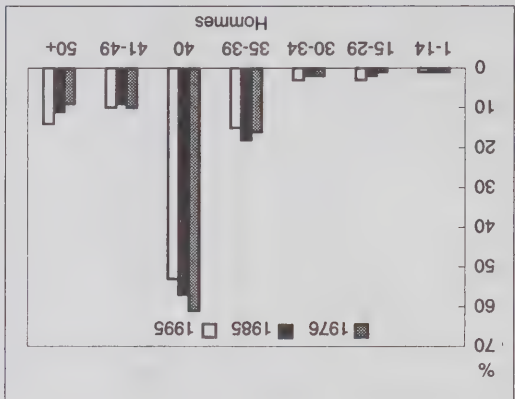
Les personnes qui cumulent plusieurs emplois, les travailleurs autonomes et les jeunes travailleurs ont tous eu une influence sur la moins grande incidence des heures de travail normales. Lorsque l'on met l'accent unique-ment sur les heures de travail effectuées dans le cadre de l'emploi principal par les employés adultes rémunérés, lesquels représentent près de 70 % de tous les travailleurs, le niveau de polarisation de la semaine de travail est moins frappant, mais encore apparent. Pour ce groupe, l'incidence des heures normales a diminué de 8 points de pourcentage au cours des deux dernières décennies, passant de 73 % à 65 %. La tendance a été prin-

cipalement vers des horaires de travail plus courts (+5,6 points). La proportion d'employés adultes qui ont des horaires de travail au-dessus de la moyenne a aussi augmenté, mais dans une moindre mesure (+2,5 points). Étant donné que la répartition des heures de travail diffère beaucoup entre les hommes et les femmes, les femmes employées étant presque trois fois plus susceptibles de travailler un moins grand nombre d'heures, la croissance très marquée de la proportion d'emplois détenus

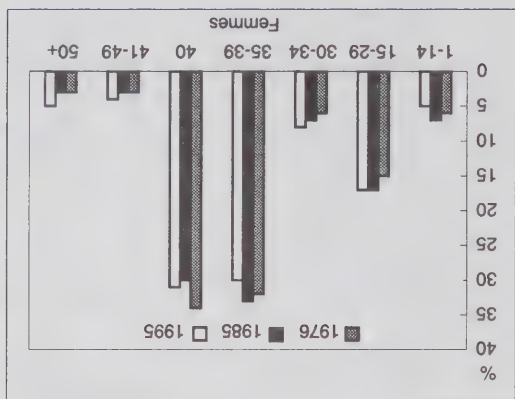
Tableau 1				Distribution des heures habituelles			
Ensemble de l'emploi, heures habituelles		Employés adultes, heures habituelles à l'emploi principal		Change-ment 1976 1995		Change-ment 1976 1995	
point de pourcentage		point de pourcentage		%		%	
1976		1976		1976		1976	
1995		1995		1995		1995	
1-14	4,9	6,5	1,6	2,7	3,3	0,6	3,3
15-29	7,3	11,2	3,9	6,3	9,5	3,3	3,3
30-34	3,7	5,9	2,2	3,5	5,1	1,7	1,7
35-39	19,3	17,5	-1,8	22,0	22,2	0,2	0,2
40	45,5	36,7	-8,9	51,3	42,9	-8,4	-8,4
41-49	7,6	7,5	-0,1	7,3	7,3	0,0	0,0
50+	11,7	14,8	3,1	7,0	9,5	2,5	2,5

Graphique 10

Même si les heures de travail ont subi une polarisation, tant chez les hommes que chez les femmes employés adultes, leur répartition demeure très différente



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles



Tendances relatives à la répartition des heures de travail

À u tournant du siècle, les gens travaillaient généralement 60 heures par semaine réparties sur six jours. En 1960, la semaine de travail comptait 40 heures réparties sur cinq jours. Pour certains, surtout les travailleurs de bureau, la semaine normale de travail a été écourtée encore un peu (35 à 37,5 h par semaine) à la fin des années 70. Mais comparativement à la diminution importante des heures de travail qui s'est produite au cours des six premières décennies du siècle, la semaine normale de travail est demeurée relativement stable pendant plus de 20 ans.

■ La tendance vers une semaine de travail plus courte au cours des 60 premières années du siècle a été motivée principalement par l'amélioration de la productivité et l'augmentation du salaire réel.

■ La stabilité qui s'est installée quant à la longueur de la semaine normale de travail depuis 1960 vient en partie du fait que les travailleurs optent pour des avantages non salariaux plutôt que pour des heures réduites de travail.

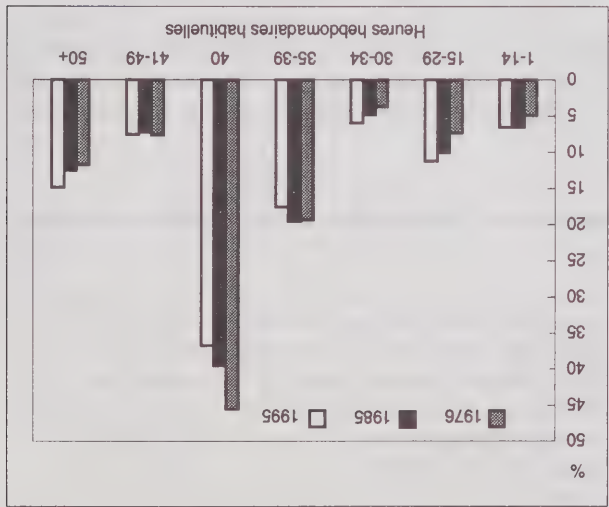
■ Au cours des 20 dernières années, les avantages ont continué d'augmenter en proportion du revenu, mais on a assisté à une croissance à peu près nulle du salaire réel des personnes qui travaillent à temps plein à longueurs d'années depuis le début des années 80. Ainsi, les travailleurs n'ont pas réalisé de gains du point de vue de la rémunération qu'ils pouvaient échanger contre un moins grand nombre d'heures de travail.

■ Au cours de la même période, la productivité a ralenti beaucoup, ce qui a rendu improbable que les employeurs acceptent des heures de travail réduites sans une réduction proportionnelle de la rémunération.

Même si la semaine de travail «normale» est demeurée de l'ordre de 35 à 40 heures pendant de nombreuses années, cette stabilité masque des changements notables quant à la répartition des heures de travail, particulièrement depuis la récession de 1981-1982. Au cours de cette période, l'horaire normal de travail est devenu de plus en plus rare. En 1995, seulement 54 % des travailleurs avaient des semaines de 35 à 40 heures, soit une baisse par rapport aux 65 % enregistrés en 1976.

1 La définition des heures normales pour les employés a été modifiée avec le réaménagement du questionnaire en 1997. Depuis l'adoption graduelle du nouveau questionnaire en 1996, les données ne sont pas comparables à celles des années précédentes. Pour plus de détails, voir «Aperçu des données sur les heures de travail de l'EPA».

Graphique 9
Les heures de travail se sont «polarisées» et s'écartent des 35 à 40 heures «normales»



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

■ La diminution de la proportion de travailleurs ayant des heures normales coïncide avec une augmentation du nombre de personnes qui travaillent de plus longues heures et de celles qui travaillent moins d'heures. On appelle cette tendance la polarisation des heures de travail.

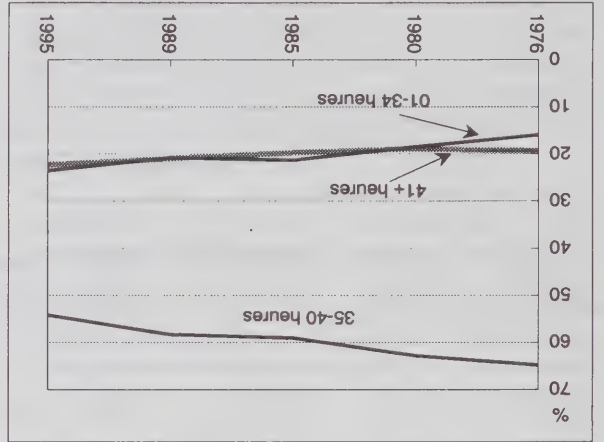
■ Même si la proportion de travailleurs ayant des heures normales a chuté de 10,7 points de pourcentage pour se fixer à 54 % entre 1976 et 1995, la proportion de travailleurs ayant des semaines de travail plus courtes a augmenté, passant de 16 % à près de 24 %, et la proportion de ceux qui effectuent généralement 41 heures de travail ou plus par semaine est passée de 19 % à 22 %.

■ La plus grande proportion de travailleurs faisant des semaines plus longues peut s'expliquer en partie par l'augmentation à long terme du travail autonome et du cumul d'emplois. En effet, les travailleurs qui adoptent ces modalités de travail ont tendance à avoir des heures de travail au-dessus de la moyenne. La proportion de travailleurs faisant partie de ces deux groupes a d'ailleurs augmenté par rapport à la main-d'œuvre totale depuis le milieu des années 70. (Voir «Le cumul d'emploi pour un plus grand nombre

des répondants de l'Enquête sur la population active, on peut exprimer la répartition des heures de travail avec autant de détails que cela est nécessaire pour toute analyse particulière.

■ Par exemple, une classification à trois niveaux, qui permet de répartir les heures de travail entre les horaires normaux à temps plein (35 à 40 heures), les horaires plus longs que la normale (41 heures et plus) et les horaires plus courts que la normale (1 à 34 heures), permet d'expliquer la stabilité des heures moyennes en dépit de l'augmentation du taux d'emploi à temps partiel. Même si l'emploi à temps partiel a augmenté plus rapidement que l'emploi à temps plein récemment, la proportion de travailleurs à temps plein dont l'horaire habituel dépasse la semaine de travail «normale» à temps plein a aussi augmenté.

Graphique 8
La proportion de travailleurs ayant une semaine de travail «normale» de 35 à 40 heures a diminué de 11 points de pourcentage au cours des 20 dernières années



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

■ Une répartition plus détaillée des heures en sept groupes permet d'obtenir des données additionnelles sur la nature de cette «polarisation» du temps de travail. La majeure partie de l'augmentation du nombre de travailleurs qui font de longues heures a touché ceux travaillant au moins 50 heures par semaine, tandis que la tendance à la hausse quant à la proportion de ceux qui ont une semaine de travail plus courte que la normale est principalement le fait de l'augmentation de la

Autres aspects du temps travaillé

■ La «polarisation» des heures de travail a des répercussions importantes sur la capacité relative des travailleurs en matière de rémunération, étant donné que cette dernière est à la fois un produit des taux de rémunération et du volume de travail, mais cet effet est masqué par la stabilité de la moyenne des heures habituelles. (La nature et la portée de la polarisation des heures sont examinées de façon plus détaillée dans «Tendances relatives à la répartition des heures de travail».)

■ La quantité du temps travaillé est un aspect très important de la convenance d'un emploi car elle est fortement reliée aux gains de travail. Cependant d'autres aspects du temps travaillé peuvent contribuer à la «qualité de l'emploi». Le travail rémunéré est seulement une dimension de la vie quotidienne et le travailleur doit jongler avec les demandes de la famille ou d'autres activités ou responsabilités.

■ Pour plusieurs travailleurs, la possibilité d'établir eux-mêmes le temps ou ils commencent et terminent leur travail peut être un facteur important permettant d'équilibrer le travail avec d'autres responsabilités.

■ Le temps de la journée que le travail occupe – l'horaire régulier de jour vs le travail de quarts, réguliers ou non – peut avoir des conséquences physiques et de bien-être social. Chez les parents, par exemple, le travail par roulement peut représenter une épargne sur les frais de garde, ou il peut présenter des difficultés pour trouver des soins de garde adéquats.

■ Le travail à la maison peut ne pas réduire le temps consacré au travail mais à la possibilité de réduire grandement le temps perdu à voyagé entre la maison et le travail.

Ces sujets dépassent les limites de la présente publication et seront abordés à fond dans une publication spéciale fondée sur l'enquête de l'aménagement du travail de 1995 et aussi dans les prochaines éditions de Perspectives sur l'emploi et le travail (voir définitions, sources des données et méthodologie de l'enquête).

tion de personnes employées qui travaillaient à temps partiel dans leur emploi ou leur activité principal ou unique. (Voir «Sous-emploi» et «Temps partiel par choix» pour un examen des raisons invoquées par les personnes pour justifier le fait qu'elles travaillaient à temps partiel).

Indicateurs de la répartition du travail

■ Les jours fériés comme Paques et l'Action de grâce ne coïncident pas toujours avec les semaines de référence de l'EPA, ce qui entraîne des distorsions majeures quant aux tendances à court terme. Ces distorsions sont absentes de la série des heures réelles désaisonnalisées, du fait que l'on effectue un rajustement afin de tenir compte de la variabilité des dates des jours fériés.

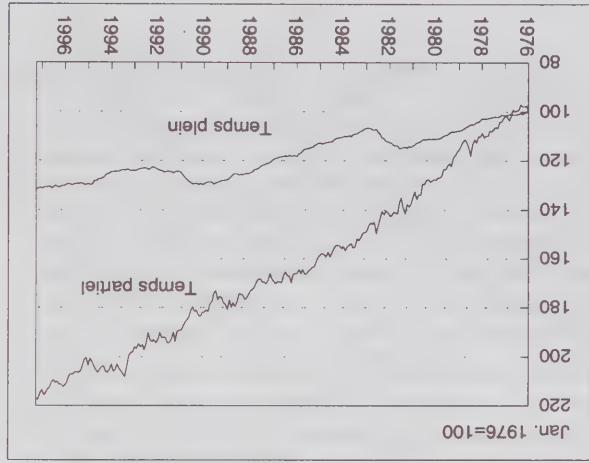
Même s'il est essentiel de suivre les changements qui touchent le niveau d'emploi, il est aussi très important de mieux comprendre la qualité et la pertinence des emplois créés.

■ La classification à temps plein ou à temps partiel des emplois, selon les heures habituellement consacrées à la principale ou à l'unique activité, est l'indicateur le plus populaire et le plus répandu de la suffisance d'un emploi. Les travailleurs à temps plein sont définis comme ceux qui travaillent habituellement au moins 30 heures par semaine, tandis que les heures habituelles des travailleurs à temps partiel sont inférieures à 30 par semaine.

■ Un indicateur sommaire utile de la croissance relative du taux d'emploi à temps plein et à temps partiel est le taux d'emploi à temps partiel, c'est-à-dire la propor-

Graphique 6

L'emploi à temps partiel continue de croître à un taux plus rapide que l'emploi à temps plein



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées

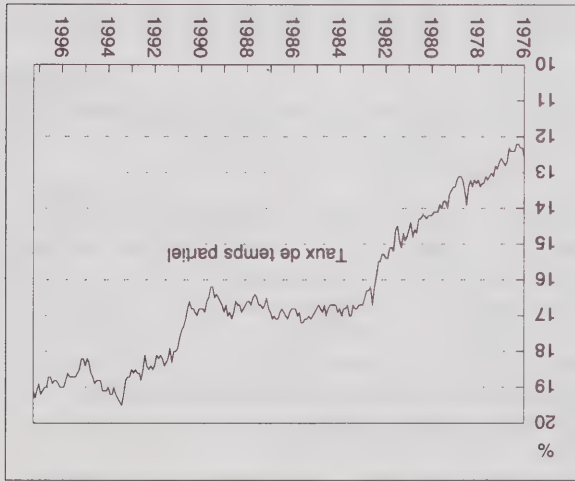
La dichotomie emploi à temps partiel/emploi à temps plein n'explique pas complètement la répartition du travail

Il est raisonnable de partir du principe que si l'emploi à temps partiel augmente à un taux plus rapide que l'emploi à temps plein, ce qui fait augmenter le taux d'emploi à temps partiel, on devrait assister à une diminution correspondante de la moyenne des heures habituelles. Toutefois, comme le montre le graphique 3, la moyenne des heures habituelles a peine diminué depuis le début des années 80, tandis que le taux d'emploi à temps partiel est passé d'environ 16 % à 19 %.

■ Pour mieux comprendre la répartition du temps de travail, on doit tenir compte d'éléments autres que la dichotomie emploi à temps plein/emploi à temps partiel. Étant donné qu'un nombre précis d'heures habituellement travaillées est recueilli auprès de chacun

Graphique 7

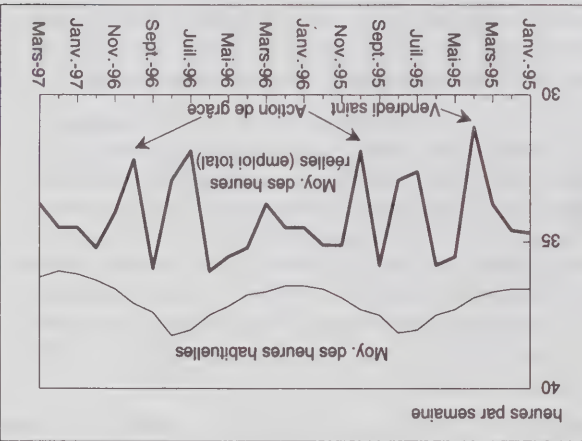
Près d'un emploi sur cinq est à temps partiel



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles désaisonnalisées

ont aussi leurs propres tendances saisonnières, et elles reflètent pour une large part la popularité des mois d'été pour les vacances et l'occurrence assez régulière de jours fériés comme le Vendredi saint et l'Action de grâce au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Graphique 5
Les jours fériés, les vacances et les emplois d'été pour étudiants jouent un rôle majeur quant au caractère saisonnier des heures effectivement travaillées



Source : Enquête sur la population active, données mensuelles non désaisonnalisées

■ Les fluctuations à court terme des estimations des heures réelles sont particulièrement touchées par la variabilité des dates de la semaine de référence de l'enquête ainsi que la présence ou l'absence de congés fixes (Jour du Souvenir) ou mobiles (Pâques, Action de grâce) au cours de la semaine de référence. Des ajustements peuvent être apportés aux données afin de tenir compte des effets des jours fériés. La nature de ces ajustements dépend de l'utilisation prévue des données. Dans le cas des estimations annuelles de la productivité de la main-d'œuvre, les heures réelles sont rajustées pour tenir compte du fait que les données de l'enquête sont recueillies au cours d'une semaine particulière chaque mois (la semaine de référence), et que cette semaine n'est pas nécessairement représentative de l'ensemble du mois.

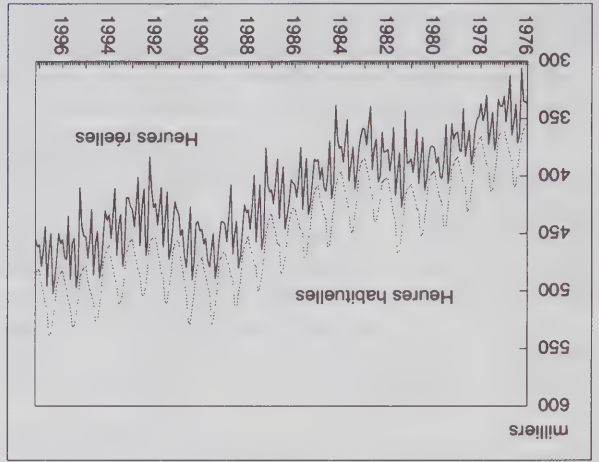
■ L'emploi en période de reprise.

Lorsque l'on calcule la moyenne des heures réelles pour ceux qui ont travaillé au moins une partie de la semaine de référence, on note un très léger écart de niveau par rapport à la moyenne des heures habituelles. Les différences viennent uniquement du fait que ceux qui sont au travail peuvent avoir été absents une partie de la semaine ou avoir effectué des heures supplémentaires rémunérées ou des heures supplémentaires non rémunérées. Toutefois, lorsque l'on calcule la moyenne des heures réelles pour tous les employés, elle est de beaucoup inférieure à la moyenne des heures habituelles. Les écarts vont de 2,5 à 3,5 heures, ou 7 à 9 %, en raison des heures perdues par ceux qui sont absents pendant une partie ou la totalité de la semaine de référence. Les vacances et les jours fériés comptent pour la majeure partie des heures perdues (58 % en 1996), suivis par la maladie (21 %) et les obligations personnelles ou familiales (12 %).

Les heures de travail ont un caractère très saisonnier

Le total hebdomadaire des heures normales et réelles est fortement saisonnier, étant donné qu'il évolue avec les niveaux d'emploi au cours de l'année. Les heures réelles

Graphique 4
Les heures réelles subissent des influences saisonnières plus grandes que les heures habituelles

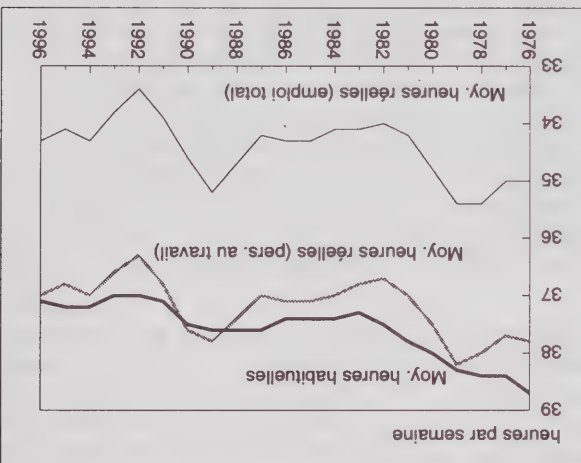


Source : Enquête sur la population active, données mensuelles non désaisonnalisées

Moyenne des heures habituelles et des heures réelles

La moyenne des heures travaillées chaque semaine fournit un indice plus simple du rythme relatif de changement touchant les heures et l'emploi. Des moyennes peuvent être calculées pour chaque sous-groupe, comme l'âge, le sexe, la branche d'activité, etc. (Des tableaux détaillés se trouvent en annexe.)

Graphique 3
Les heures réelles sont davantage influencées par l'évolution des conditions économiques



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

■ Étant donné que l'emploi a augmenté à un rythme plus rapide que les heures de travail (graphique 2), il n'est pas étonnant de constater que la moyenne des heures habituelles a subi une tendance à la baisse à long terme, même si le taux de diminution a été beaucoup plus faible depuis le début des années 80. Par exemple, la moyenne des heures habituelles était de 38,7 en 1997, de 37,4 en 1985 et de 37,1 en 1996. On a enregistré une baisse de près d'une heure et demie par travailleur entre 1976 et 1985. Par contre, la diminution notée entre 1985 et 1996 n'a été que de 20 minutes environ par travailleur.

■ La moyenne des heures réelles est un indicateur plus efficace des changements qui touchent le cycle économique que la moyenne des heures habituelles. Le graphique 3 montre que la moyenne des heures réelles a diminué davantage au cours des récessions du

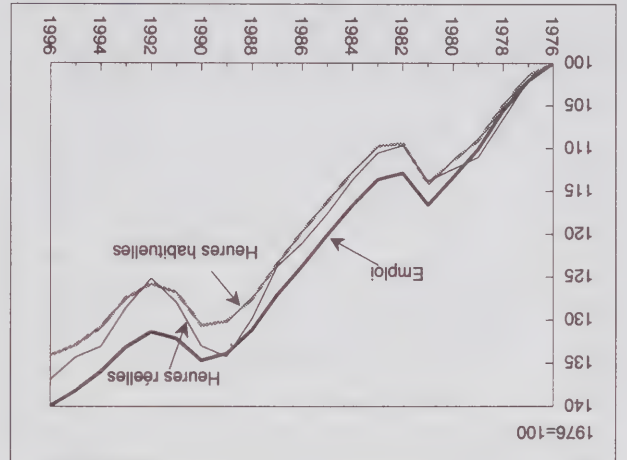
■ Étant donné qu'elles fournissent une estimation du travail directement attribuable à la production courante de biens ou de services, les heures de travail réelles sont utilisées pour les estimations de la productivité de la main-d'œuvre.

■ Comme on peut le constater dans le graphique ci-dessus, le total des heures réelles est toujours inférieur au total agrégé des heures habituelles, étant donné que le total net des heures perdues est toujours supérieur aux total net des heures travaillées en sus de l'horaire normal.

Changements touchant les heures de travail par rapport aux changements touchant l'emploi

Le total des heures habituelles et réelles ont tendance à augmenter et à diminuer avec l'emploi. Afin de déterminer si l'augmentation des heures de travail correspond à celle de l'emploi, on peut effectuer une comparaison de l'indice de croissance pour chaque série.

Graphique 2
À long terme, le taux de croissance de l'emploi a dépassé celui des heures hebdomadaires habituelles et réelles



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA

Le concept des heures de travail comporte de multiples facettes. Une gamme variée d'indicateurs sont nécessaires pour examiner les tendances quant au volume de travail et à la répartition de celui-ci. Une brève description de ces indicateurs et de leurs utilisations respectives figure ci-après.

Heures habituelles

La comptabilisation des heures hebdomadaires habituelles de travail dérivant du marché. Cette mesure n'est pas touchée par les augmentations ou les diminutions temporaires des horaires de travail découlant de facteurs comme les heures supplémentaires, les jours fériés, les vacances, la maladie et les grèves, étant donné qu'elle est fondée sur la notion d'une semaine de travail habituelle ou moyenne.

Le concept des heures habituelles a changé avec le remaniement du questionnaire de l'Enquête sur la population active. De 1976 à 1996, les heures habituelles correspondaient aux heures de travail effectuées au cours d'une semaine type, peu importe si ces heures étaient rémunérées ou non rémunérées. Ainsi, lorsque l'horaire de travail comportait généralement des heures supplémentaires non rémunérées, celles-ci étaient incluses dans les estimations des heures habituelles. Avec l'introduction du nouveau questionnaire en 1997, la définition des heures habituelles pour les travailleurs indépendants n'a pas été affectée mais elle a considérablement changé pour les employés.

Pour les employés, les heures habituelles sont maintenant définies comme celles qui sont normalement effectuées au cours de la semaine à un taux salarial régulier. L'information sur le temps supplémentaire (rémunéré ou non) est notée séparément. Ce changement a été apporté pour permettre une meilleure compréhension des horaires de travail normaux et du comportement en matière d'heures supplémentaires. Du fait de l'avènement de questions sur la rémunération dans le questionnaire de 1997, la nouvelle définition permet en outre une mesure plus appropriée en vue du calcul de la rémunération hebdomadaire et horaire habituelle.

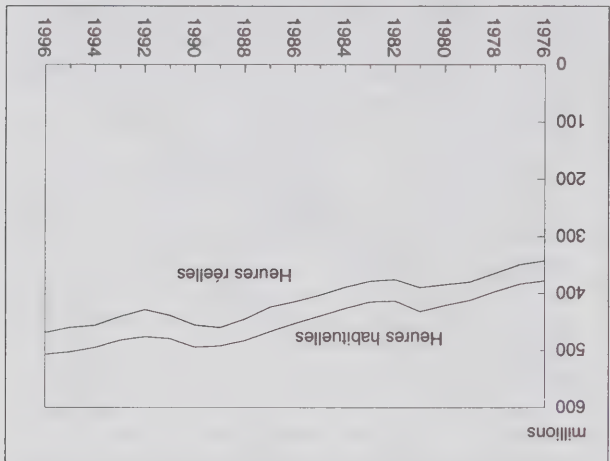
Le nouveau concept des heures habituelles pour les employés a été adopté graduellement entre septembre 1996 et janvier 1997 et semble avoir légèrement fait baisser les estimations du nombre de ces heures pour cette période, principalement pour les travailleurs à

Heures réelles

La comptabilisation du total des heures effectivement travaillées (heures réelles) fournit une estimation particulière du volume de travail dérivant du marché effectué au cours de la semaine de référence. Cette mesure rend compte des augmentations ou des diminutions temporaires des heures de travail (découlant, par exemple, de la maladie, de vacances, de jours fériés, d'heures supplémentaires, d'horaires irréguliers)¹.

temps plein qui effectuent généralement des heures supplémentaires rémunérées ou non rémunérées. Cela devrait être pris en compte pour l'analyse des tendances, particulièrement celles touchant les travailleurs qui font de longues semaines de travail. (Voir «Tendances relatives à la répartition des heures de travail».)

Graphique 1
Le total des heures hebdomadaires réelles est généralement inférieur au total des heures habituelles



Source : Enquête sur la population active, moyennes annuelles

1 Le remaniement du questionnaire de l'Enquête sur la population active effectué en 1997 n'a pas eu de répercussions sur la continuité historique des heures réelles pour les employés ou les travailleurs autonomes.

La demande en ce qui a trait à l'information sur les heures de travail est plus importante que jamais auparavant. Les économistes et les décideurs sont intéressés par le lien qui existe entre la répartition du travail et le chômage. Il a été proposé qu'au sein d'une économie où les pressions sont grandes en vue de la création de nouveaux emplois, les heures de travail des emplois existants soient redistribuées pour combattre le chômage. Chez les employés, les heures de travail constituent un facteur essentiel des inégalités croissantes en ce qui a trait à la répartition. Les autres préoccupations touchent principalement l'interaction entre les demandes du monde du travail et les obligations familiales.

La présente publication fait mention des tendances quant aux heures de travail selon divers points de vue importants. Tout d'abord, on fournit au lecteur un bref aperçu des nombreux indicateurs liés au travail et de leurs utilisations respectives. Puis, on retrace en termes généraux l'évolution de la semaine de travail. En fait, après des décennies de diminution marquée, depuis le milieu des années 70, la durée de la semaine de travail normale semble maintenant s'être stabilisée. Toutefois, un examen plus minutieux permet de percevoir une inégalité croissante quant à la répartition des heures de travail.

Du fait qu'un nombre beaucoup plus important de personnes travaillent de petites ou des longues semaines, il est instructif d'examiner de plus près chacun de ces groupes. Par exemple, parmi ceux qui travaillent à temps partiel, certains le font de façon «volontaire», parce qu'ils fréquentent l'école, qu'ils doivent s'occuper de leurs enfants ou par préférence personnelle. D'autres préfèrent avoir des heures plus longues, mais ne peuvent les obtenir et sont considérés comme travaillant à temps partiel de façon «involontaire». La distinction est importante, étant donné qu'elle nous fournit un indicateur du sous-emploi et de l'offre possible de main-d'oeuvre. Même si l'on ne dispose pas de mesures similaires du caractère volontaire ou involontaire des semaines de travail plus longues, il est possible de faire une distinction entre les heures supplémentaires rémunérées et celles qui sont effectuées «gratuitement», ainsi que d'évaluer les caractéristiques des travailleurs et des emplois dont les heures supplémentaires sont rémunérées et non rémunérées. Encore une fois, la distinction est importante, étant donné que ces deux éléments traduisent une concentration de l'effort de travail, les heures supplémentaires *rémunérées* sont plus susceptibles d'être redistribuées et de permettre le recrutement de nouveaux employés.

Parmi les autres tendances qui ont attiré l'attention des analystes et des décideurs figure l'augmentation de la proportion de travailleurs qui travaillent à plus d'un emploi ou d'une entreprise. Ces personnes additionnellement en fait les heures de travail de deux emplois ou plus, ce qui fait augmenter le nombre d'heures qu'ils effectuent chaque semaine, et par voie de conséquence, leur rémunération. Le travail indépendant ou autonome suit une tendance à la hausse qui s'est accentuée, surtout depuis les années 90. Cela soulève des questions au sujet de la nature et de la qualité de ce genre de travail. Même si ces questions seront abordées de façon plus poussée dans un numéro à venir de la présente publication, la dimension des heures de travail liées aux emplois autonomes est examinée ici.

La majeure partie des données figurant dans le présent document sont tirées de l'Enquête sur la population active. Cependant, Statistique Canada possède d'autres sources de données sur les heures de travail dont le recensement, l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures et l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu. Les sujets traités dans le présent rapport sont les suivants :

- Un aperçu des données sur les heures de travail selon l'EPA
- Tendances relatives à la répartition des heures de travail
- Sous-emploi
- Travail à temps partiel par choix
- Heures supplémentaires, non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée
- Le cumul d'emplois pour un plus grand nombre d'heures de travail
- L'horaire de travail du propriétaire d'entreprise
- Définitions, sources des données de l'EPA et méthodologie d'enquête
- Annexe : tableaux détaillés
- Annexe : Sources des données sur les heures ne provenant pas de l'EPA

Au tournant du siècle, le travailleur moyen travaillait

60 heures par semaine. Avec le temps, la croissance de la productivité et du salaire réel a permis un déclin général de la durée moyenne de la semaine de travail. Les années 60 ont marqué l'introduction de la semaine de travail réduite à 40 heures sur une période de 5 jours. La réduction de la semaine de travail s'est poursuivie jusqu'au début des années 80. Depuis, le travailleur canadien n'a pas réduit de façon notable sa semaine de travail. De fait, avec une moyenne de 37,1 heures en 1995, la semaine de travail n'était que 20 minutes plus courte que 10 ans auparavant.

Même si la semaine de travail demeurait relativement stable au cours des dernières années, les proportions de gens travaillant soit des heures courtes, soit des heures longues augmentaient. En 1995, 24 % des travailleurs effectuaient moins de 35 heures par semaine, une augmentation de 8 points de pourcentage depuis 1976. Au cours de la même période, le pourcentage de travailleurs effectuant de longues heures (plus de 40 heures) passait de 19 % à 22 %.

Alors que la semaine standard de travail devenait moins généralisée, une plus grande proportion des personnes occupées travaillaient à temps partiel. Il en est résulté une progression dans le nombre de personnes sous-employées. Au premier trimestre de 1997, le nombre de sous-employés représentait 2,2 % de l'emploi total. Environ 293 000 des travailleurs à temps partiel qui avaient cherché un emploi à temps plein ne travaillaient pas à temps plein à cause des conditions économiques.

Même si un manque d'opportunités de travailler à temps plein empêche certains de le faire, plusieurs raisons «non économiques» existent pour travailler à temps partiel. Par exemple, certains travaillent à temps partiel par ce

qu'ils vont à l'école, s'occupent des enfants ou participent à d'autres activités. Un peu plus de deux travailleurs sur trois qui travaillent à temps partiel le font par choix, ce qui représente 1,9 million de personnes.

La hausse du nombre de personnes effectuant de longues heures nous amène à nous demander combien de personnes font du temps supplémentaire dans une semaine. Au début de 1997, une moyenne de 1,9 million de personnes effectuaient du temps supplémentaire, rémunéré ou non, ce qui représentait 18,6 % de tous les employés au travail. La majorité de ces travailleurs n'étaient pas rémunérés pour leur effort supplémentaire, car 10,7 % de tous les travailleurs effectuaient des heures supplémentaires non rémunérées et seulement 8,4 % effectuaient des heures supplémentaires rémunérées.

La proportion de personnes qui ont plus d'un emploi a considérablement augmenté au cours des vingt dernières années et a contribué à l'augmentation du nombre de personnes travaillant de longues heures. En général, la personne qui a plus d'un emploi travaille de longues heures. En 1996, ces personnes étaient moins susceptibles de travailler à temps plein dans leur emploi principal que ce n'était le cas en 1976. De fait, une forte proportion de ces personnes avaient deux emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts.

La croissance relative du nombre de personnes travaillant de longues heures résulte aussi, en partie, de la croissance du travail indépendant. En 1995, les travailleurs indépendants (ou autonomes) étaient trois fois plus enclins à travailler de longues heures que les employés. Un tiers des travailleurs indépendants travaillaient plus de 49 heures par semaine à leur entreprise.

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail

Maryanne Weber, Directrice, Division des enquêtes-ménages (613) 951-2899

Deborah Sunter, Gestionnaire, Sous-division de l'Enquête sur la population active (EPA), Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Généreux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec les auteurs suivants:

Geoff Bowly

Téléphone: (613) 951-3325

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Téléphone: (613) 951-2301

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: levejea@statcan.ca

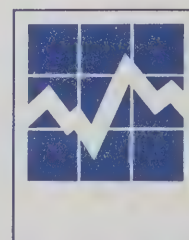
Deborah Sunter

Téléphone: (613) 951-4740

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: suntdeb@statcan.ca

Souignons également la participation de Jean-Pierre Maynard (Division de l'analyse micro-économique et Vincent Ferrao (Division des enquêtes ménages) à la rédaction de la présente publication.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Les heures de travail
Été 1997 Vol. 1, n° 2

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, photographiquement, sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Juillet 1997

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agréées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinaire et le système d'extraction de Statistique Canada.

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements			
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants			
1 800 263-1136	1 800 363-7629	Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	
	1 800 267-6677		

Renseignements sur les commandes/abonnements

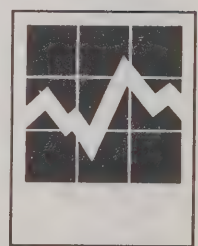
Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



N° 71-005-XPB au catalogue
Le point sur la
population active
 Les heures de travail
 Été 1997



Catalogue no. 71-005-XPB

Labour Force Update

The Self-employed

Autumn 1997



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada

Data in many forms

Statistics Canada disseminates data in a variety of forms. In addition to publications, both standard and special tabulations are offered. Data are available on the Internet, compact disc, diskette, computer printouts, microfiche and microfilm, and magnetic tape. Maps and other geographic reference materials are available for some types of data. Direct online access to aggregated information is possible through CANSIM, Statistics Canada's machine-readable database and retrieval system.

How to obtain more information

Inquiries about this publication and related statistics or services should be directed to: Nathalie Caron, Labour Force Survey, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (telephone: (613) 951-4168) or to the Statistics Canada Regional Reference Centre in:

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

You can also visit our World Wide Web site: <http://www.statcan.ca>

Toll-free access is provided **for all users who reside outside the local dialling area** of any of the Regional Reference Centres.

National enquiries line	1 800 263-1136
National telecommunications device for the hearing impaired	1 800 363-7629
Order-only line (Canada and United States)	1 800 267-6677

Ordering/Subscription information

All prices exclude sales tax

Catalogue no. 71-005-XPB, is published quarterly in a **paper version** for \$29.00 per issue or \$96.00 for four issues in Canada. Outside Canada the cost is US\$29.00 per issue or US\$96.00 for four issues.

Please send orders to Statistics Canada, Operations and Integration Division, Circulation Management, 120 Parkdale Avenue, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 or by dialling **(613) 951-7277** or **1 800 700-1033**, by fax **(613) 951-1584** or **1 800 889-9734** or by Internet: order@statcan.ca. For change of address, please provide both old and new addresses. Statistics Canada publications may also be purchased from authorized agents, bookstores and local Statistics Canada offices.

Standards of service to the public

Statistics Canada is committed to serving its clients in a prompt, reliable and courteous manner and in the official language of their choice. To this end, the agency has developed standards of service which its employees observe in serving its clients. To obtain a copy of these service standards, please contact your nearest Statistics Canada Regional Reference Centre.



Statistics Canada
Household Surveys Division

Labour Force Update

The Self-employed

Autumn 1997

Vol. 1 No. 3

Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada

© Minister of Industry, 1997

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise without prior written permission from Licence Services, Marketing Division, Statistics Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

October 1997

Catalogue no. 71-005-XPB
Frequency: Quarterly

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note of appreciation

Canada owes the success of its statistical system to a long-standing co-operation involving Statistics Canada, the citizens of Canada, its businesses, governments and other institutions. Accurate and timely statistical information could not be produced without their continued co-operation and goodwill.

This publication was prepared under the direction of:

Mike Sheridan, Director General, Labour and Household Surveys Branch (613) 951-9480

Maryanne Webber, Director, Household Surveys Division (613) 951-2899

Deborah Sunter, Assistant Director, Labour Force Survey Subdivision (LFS), Household Surveys Division (613) 951-4740

Jean-Marc Lévesque, Analysis (613) 951-2301

Ross McOrmond, Data Processing (613) 951-4734

Royal Gagnéux, Processing (613) 951-4725

with the assistance of the staff members of Labour Force Survey Subdivision.

For information regarding the contents of the analysis please contact the following authors:

Geoff Bowlby

Phone: (613) 951-3325

Fax: (613) 951-2869

Email: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lévesque

Phone: (613) 951-2301

Fax: (613) 951-2869

Email: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Phone: (613) 951-4740

Fax: (613) 951-2869

Email: suntdeb@statcan.ca

Written contributions to the publication were also prepared by Michel Chevalier, Household Surveys Division.

Labour force update on self-employment: Highlights and contents

Highlights

So far this decade, there has been extraordinary growth in the number of Canadians who are self-employed. Between 1989 and 1996, the self-employed accounted for over three quarters of total job growth. While the number who were business owners in their main job grew 460,000 (+25%) to 2.3 million, the number of employees increased only 133,000 (+1%). As a result, the self-employed now make-up about 17% of all workers, up from 14% in 1989.

There are a number of interesting aspects to this trend. In contrast to the 1980's, the majority of the increase in self-employment this decade has been among business owners without employees. As a result, about 38 of every 100 business owners had employees in 1996, down from 45 seven years earlier.

By industry, much of this decade's self-employment growth has come from services to business (eg. computer, accounting, advertising, engineering and management consulting services). The impact of this industry, like some others, has been two-fold. Workers in business services tend more to self-employment than in other industries, a tendency that strengthened over the 1990's. Meanwhile, employment in this industry grew rapidly.

Overall, about 90% of the recent growth in the self-employment rate was due to a shift to greater business ownership within industries. The other 10% was the result of a shift in jobs to industries where self-employment has been traditionally common. The agriculture, personal & household services, construction and business services industries had the highest rates of self-employment in 1996.

What about the quality of these jobs? Only about 12% of the self-employed were clearly "pushed" into business ownership because there was no other work available. Rather, it appears that most were drawn by its many positive aspects, including added independence, the opportunity to run the family business or because they believed they could make more money. In 1995, on average, the self-employed made almost the same amount as employees but their earnings were more polarized. That is, business owners were more likely to make either small or large amounts of money.

In the 1990's, the average earnings of the self-employed fell in relation to the average earnings of employees. There are a number of factors contributing to this trend. About one-quarter of the drop was due to the changing pattern of self-employment occupations. For example, compared to 1989, the self-employed were less likely to be working as managers in 1996 while a greater percentage worked in lower-paying service and artistic occupations. As well, the average work-week fell more strongly for the self-employed than it did for employees.

Contents

Calling upon a rich assortment of data from the monthly Labour Force Survey, the annual Survey of Consumer Finances, and the 1995 Survey of Work Arrangements, this issue of *Labour Force Update* provides current and historical information on the characteristics of the self-employed, the nature of their businesses, and the extent to which these activities "pay off" in terms of earned income.

- Defining self-employment
- Introduction: Major trends
- Characteristics of the self-employed
 - gender
 - age
 - education
 - family characteristics
 - self-employment as a second job
- Provincial variations
- Characteristics of the business
 - occupation and industry
- Job quality
 - earnings
 - hours of work
 - becoming self-employed: push or pull?
 - the self-employed as employers
- Definitions, data sources and survey methodology
- Statistical Appendix.

Defining self-employment

According to the Organisation for Economic Co-operation Development (OECD) (1992), the self-employed are distinguished from paid workers, at least theoretically, by factors such as risk and control. That is, their remuneration is directly and immediately tied to the financial well-being of their businesses and they may have the additional risk of capital investment. They also have greater responsibility for and control over the terms and content of their work.

In practice, the distinction between self-employment and employee status coincides with rules set out by government bodies such as Revenue Canada and Human Resources Development Canada regarding income tax liability, eligibility for regular employment insurance benefits, and applicability of labour legislation. Those who are hired by an employer and paid a wage or salary, do not own their own business, have EI premiums and income tax deducted at source, and are subject to labour legislation regarding such things as holiday pay and other benefits, are clearly “employees”, regardless of whether their work contract is on an indeterminate basis or for a set period of time, specific project or “as needed”.

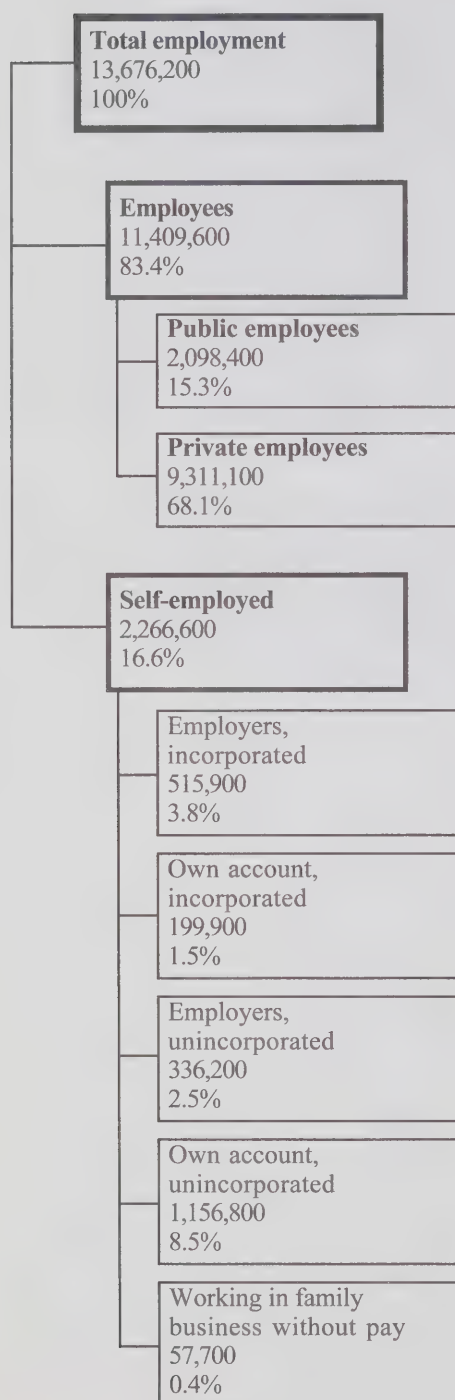
The residual category – those who own their own business, or work without pay in a family business (these workers account for less than 1% of all employment) are clearly not employees in the sense defined above and are reasonably defined as self-employed on that basis as well as the risk and control factors outlined by the OECD. This is the rationale that underlies the definition of employees (paid workers) and the self-employed currently in use by the LFS and throughout this publication.

It should be noted, however, that a case can be made for including those self-employed who are incorporated in the paid worker category, and many other countries follow this practice when reporting employment by class of worker. While the self-employed with incorporated businesses clearly share the risk and control factors associated with business ownership, and to date in Canada are not eligible for employment insurance coverage, their remuneration tends to come from both wages and profits. Since all wages and salaries are considered labour income in the national accounts, and are subject to personal income tax, it has historically been common practice to include both the self-employed with incorporated businesses and employees in counts of “paid workers”. The residual category of self-employment, then, refers only to those self-employed who are unincorporated, whether or not they are employers or work alone (own account). Since this practice is followed by a number of countries, including the US, care should be taken when making international comparisons of employment by class of worker.

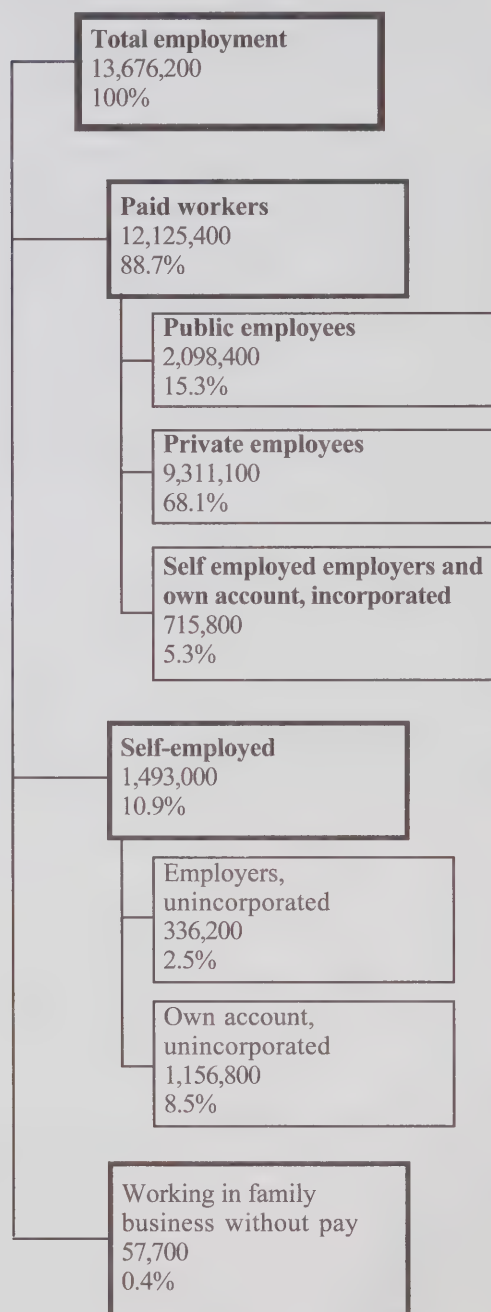
While the LFS has adopted the broader definition of self-employment which includes incorporated owners, it collects sufficient detail to support either classification, according to the interests and concerns of users. The impact of including or excluding owner-operators of incorporated businesses is outlined below, using annual average estimates for 1996.

Employment by Class of Worker, 1996 Annual Averages

Class of Worker
(as used by Canadian LFS)



Class of Worker
(for National Accounts purposes and in use in countries such as the US, Australia, UK, France and Germany)



Introduction: Major trends

More than three quarters of the job growth since 1989 has been in self-employment. The self-employed now account for over 17% of all workers, up from 12% twenty years ago. This extraordinary performance, in contrast to rather anaemic growth in paid work so far during the 1990s, has sparked questions about the nature and quality of these “jobs” and the forces driving their growth.¹

Some of the factors setting the stage for the expansion of self-employment include structural changes in the economy such as the continued shift to services and the

increased use of contracting out to limit risk and perhaps gain efficiencies; and technological advances which may provide both business opportunities and viable working environments for small businesses.

Growth in self-employment is far from new. In the eighties year over year increases averaged 2.4%, slightly higher than the average growth rate of 1.9% for paid employment. But the pace of growth has picked up in the nineties – with annual increases averaging 3.3%, greatly overshadowing the much smaller average increase of 0.2% in paid employment. So far, 1997 appears to be well in line with the strong upward trend. Compared with the first eight months of 1996, average paid employment for January to August 1997 edged down -0.4%, while self-employment surged ahead by 11.5%.

1 Using data from the Labour Force Survey, a recent publication from the Applied Research Branch at HRDC also provides analysis on the major trends and industrial and occupational composition of self-employment. See Gauthier, J. and Roy, R. (1997) “Diverging Trends in Self-employment in Canada”, Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development Canada, Catalogue no. R-97-13E.

Chart 1

Growth in self-employment has more than doubled since the mid-70s, far outpacing growth in the number of paid employees

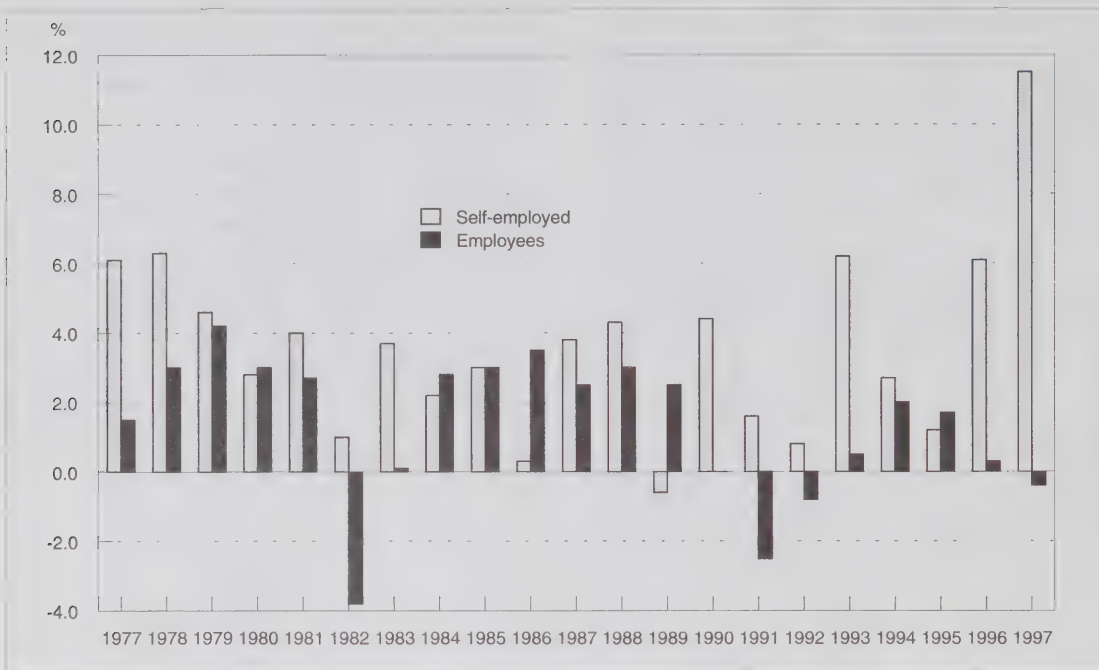


Source: Labour Force Survey

By 1997, one in six workers was self-employed



Chart 2
Percent annual growth in self-employment and employees



Source: Labour Force Survey

Note: 1997 refers to % change in average employment for the first eight months of 1997 compared with 1996

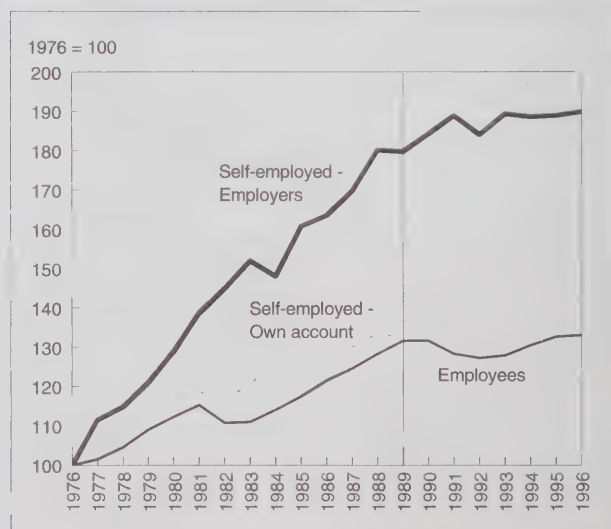
Most newly self-employed working alone

There is an important difference in the nature of self-employment growth in the eighties and so far in the nineties. Between 1980 and 1989, 66% of the growth in self-employment has been among business owners with paid help (employers). Thus, for each additional employer, at least one paid job was also created. Undoubtedly, this contributed to the strong growth in paid employment during the expansion years of the 1980s. In sharp contrast, employers account for very little of the net growth in self-employment between 1989 and 1996 – only about 10%. Nine-tenths of the growth in self-employment in the 1990s has come from entrepreneurs who work alone (own account).

Total self-employment growth	Growth among:		Share of growth from:	
	Employers account	Own account	Employers account	Own account
	thousands			
1980 to 1989	346.8	227.8	119.0	66%
1989 to 1996	457.5	46.1	411.0	10%

Source: Labour Force Survey

Chart 3
Index of employment growth by class of worker



Source: Labour Force Survey

Characteristics of the self-employed

Gender

Self-employment is more prevalent among men than women. In 1996, one in five employed men owned and operated their own business, compared with one in eight employed women. However, for both sexes, the likelihood of being self-employed has grown considerably over the last twenty years, and the rate of growth has been stronger for women.

- For men, the upward trend accelerated during the recessions of the early eighties and nineties. For women, the nineties have been the period of most rapid growth.
- Year-to-year increases in self-employment were relatively greater for women, especially in the 1990s. Because of this, men made up 66% of the self-employed in 1996, down from 74% in 1976.

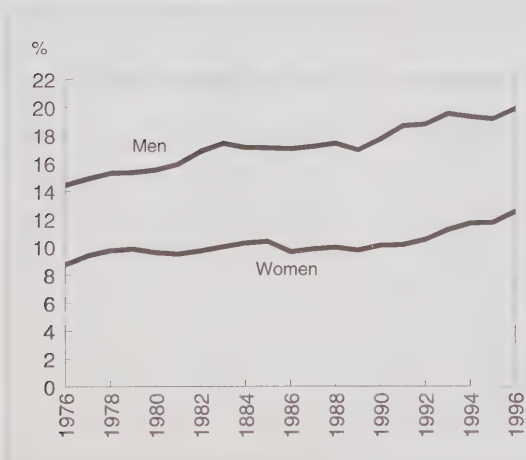
Industry mix different for men and women business owners

Although the majority of self-employed men and women worked in the service sector in 1996, four in ten businesses operated by men were in the goods sector, while this was the case for only two in ten self-employed women. This mostly reflects the greater concentration of

Table 1
Self-employment by industry for men and women, 1996
annual averages

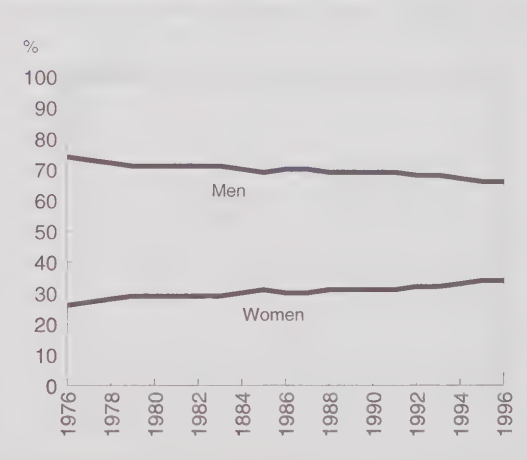
	Men		Women	
	Share of self-employment	Incidence of self-employment	Share of self-employment	Incidence of self-employment
	%			
Total	100.0	19.9	100.0	12.5
Goods-producing	38.7	20.6	18.4	16.3
Service-producing	61.3	19.5	81.6	11.9
Agriculture	14.4	70.3	11.6	60.9
Other Primary	2.8	17.2	0.6	12.1
Manufacturing	5.5	5.5	3.9	5.1
Construction	15.9	36.4	2.3	25.8
TCOU	5.6	11.2	1.8	5.0
Trade	19.1	21.6	17.8	13.3
FIRE	5.4	25.3	4.2	6.8
Service	31.3	23.8	57.9	14.1
Business services	13.6	39.0	11.8	23.0
Educational services	0.5	2.2	2.6	3.5
Health & Social services	3.7	18.2	9.0	6.3
Accommodation & food services	3.9	15.4	5.4	8.1
Other services	9.6	35.5	29.0	39.5
Public administration	0.0	0.0	0.0	0.0

Chart 4
Self-employment as % of total
employment climbing for both sexes



Source: Labour Force Survey

Self-employment shares by sex
appear to be converging



Characteristics of the self-employed

men in the construction industry, since similar proportions of self-employed men (14%) and women (12%) worked in agriculture.

- Within services, trade and the finance, insurance and real estate sector accounted for roughly the same proportions of self-employed men and women, while a greater share of self-employed women worked in "other services" (recreation, personal and household) and in health and social services.
- Although the industrial mix is quite different, in almost all industries the incidence of self-employment was higher for men than women. The main exception was "other services" which includes activities such as baby sitting, housekeeping, laundries and cleaners, barbershops and beauty parlours, and recreation.

Men and women as employers

Although the majority work on their own, self-employed men are more likely to be employers than are female business owners. In 1996, over four in ten self-employed men (44%) or 8.7% of all employed men were employers. In contrast, only a quarter of self-employed women (26%) or 3.2% of all employed women had paid help.

- The proportion of self-employed men who had paid help was relatively stable during the eighties at about

50%. In the nineties, however, that proportion has fallen steadily, and was down to 44% by 1996.

- In 1996 male employers outnumbered female employers by only three to one, down sharply from almost five to one in 1976.
- Historically women business owners have been much less likely to be employers than their male counterparts. However, there was strong growth in this group throughout the eighties, bringing their share of self-employment among women to a peak of 30% in 1991. In subsequent years, growth was stronger among those without paid help, and by 1996 the employers accounted for only 26% of female business owners.

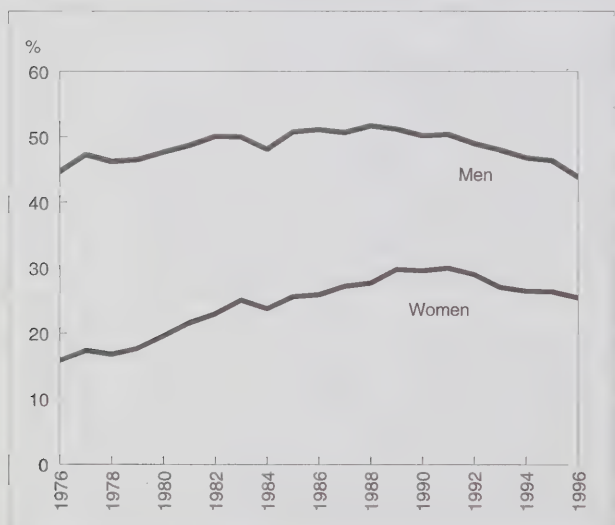
Contribution of men and women to self-employment growth in the nineties

Men and women contributed almost equally to the net gain of 458,000 in self-employment between 1989 and 1996. This differs from the eighties, when 60% of the net growth of 347,000 came from men and only 40% from women.

- For both men and women, self-employment growth in the nineties has been dominated by those without paid help. Of the net gain in self-employment from 1989 to 1996, only 3.2% came from self-employed men with paid help, and a further 6.9% from women with paid help.

Chart 5

Employers account for falling share of self-employment in the nineties among both men and women



Source: Labour Force Survey

Table 2

Contribution to self-employment growth in the nineties

	Total self-employment	Employers	Own account
Thousands			
Net growth 1980 to 1989			
Total	346.8	227.8	119.0
Men	209.3	143.4	65.9
Women	137.5	84.4	53.2
Net growth 1989 to 1996			
Total	457.5	46.1	411.4
Men	240.3	14.7	225.6
Women	217.2	31.4	185.8
Percent			
Share of growth 1980 to 1989			
Total	100.0	65.7	34.3
Men	60.3	41.3	19.0
Women	39.7	24.3	15.3
Share of growth 1989 to 1996			
Total	100.0	10.1	89.8
Men	52.5	3.2	49.3
Women	47.5	6.9	40.5

Business services important source of net growth in self-employment in 1990s for both men and women

Since 1989, the number of self-employed men has grown by 240,000. Three quarters of this growth has been concentrated in four service industries

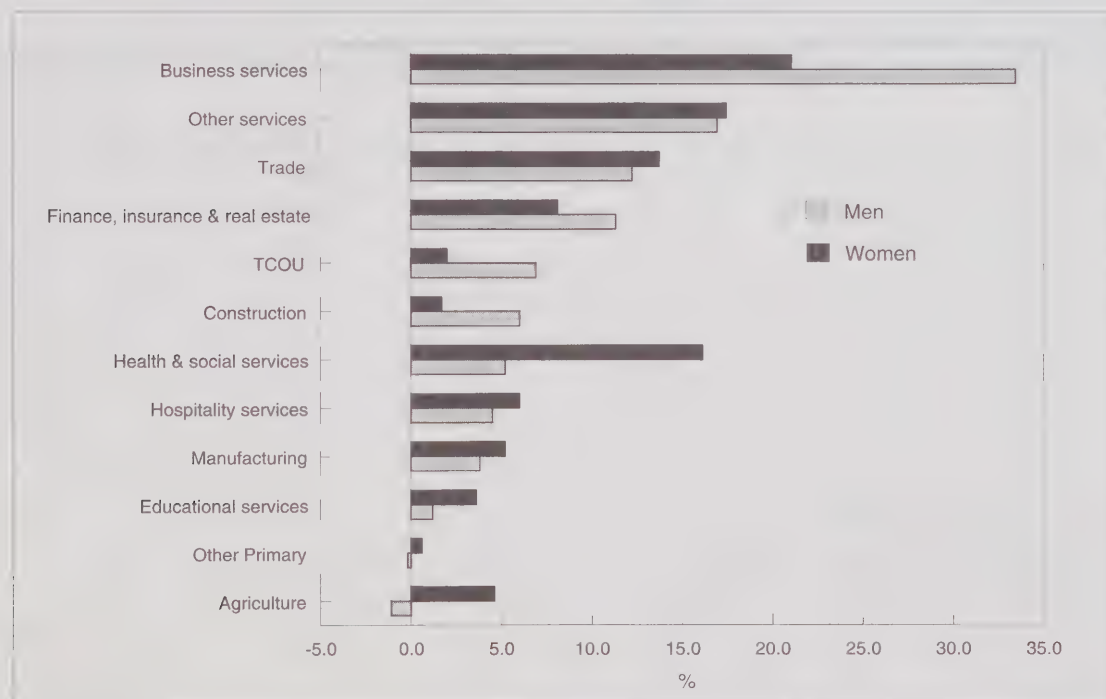
- For men, one-third of the increase was among those providing services to other businesses. Within this industry gains were especially strong in computing services (up 22,000 to 35,000), and management consulting (up 19,000 to 32,000).
- A further 17% of the growth in self-employment for men was in "other services", with gains most notable among those offering janitorial and window cleaning services (up 13,000 to 34,000). About 12% of the growth was among men running retail or wholesale establishments, and an additional 11% was in businesses in the financial, insurance and real estate sector, primarily insurance and real estate agencies, which increased by 17,000 to 55,000 over the period.

Growth in the number of male business owners has almost been equally matched by 217,000 more women who are self-employed.

- While the same four service industries have been important areas of growth for women as well as men, 16% of their net growth has come from businesses in the health and social services sector, compared to only 5% for men.
- For women, one fifth of the increase was among those in the services to business sector, with growth most pronounced among accountants and bookkeepers (up 9,000 to 18,000), those in management consulting (up 9,000 to 15,000) and business women providing "other business services" (up 13,000 to 26,000).
- A further 17% of the growth in self-employment for women was in "other services", with gains most notable among those with beauty shops (up 11,000 to 37,000). There was a smaller increase in the number providing services to private households (up 5,000 to 107,000).

Chart 6

Business services account for the largest share of net self-employment growth since 1989



Source: Labour Force Survey, 1989 and 1996

Characteristics of the self-employed

- New businesses in wholesale and retail trade accounted for an additional 14% of the overall growth in women's self-employment from 1989 to 1996.
- The contribution of gains in self-employment in the finance, insurance and real estate industries was smaller for women (8%) than men (11%), nevertheless, the number of self-employed women in insurance and real estate agencies more than doubled to 24,000.
- Unlike men, much of the growth in women's self-employment came from new businesses in health and social services (16%). Within this industry, growth was particularly strong among women offering day care and homemaking services (up 23,000 to 38,000).

Age

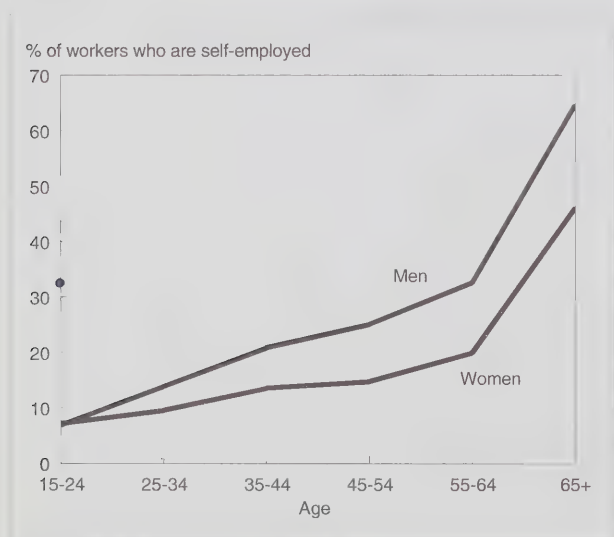
The self-employed tend to be older than paid employees.

- In 1996, only 25% of the self-employed were under the age of 35, compared with 45% of employees. In contrast, those aged 55 or more accounted for 19% of the self-employed but only 8% of employees.
- The likelihood of being self-employed increases with age, probably because it takes time to build the experience, resources, and skills associated with owning and operating a business, and because, at least for some, self-employment may be used as a transition out of the labour market to retirement.

- In 1996, 7% of all workers aged 15 to 24 were self-employed, compared with 28% of 55 to 64 year olds and 59% of those over 64 with jobs.
- The pattern for men closely resembles the overall pattern, not surprisingly, since a large majority of the self-employed are men. In 1996, 7% of employed men aged 15 to 24 were self-employed, compared with 33% of those aged 55 to 64, and 65% of working men aged 65 or more.
- The incidence of self-employment also rises with age for women, but the increase is not as great as for men. In 1996, 7% of employed women aged 15 to 24 were self-employed, compared with 20% of those aged 55 to 64 and 46% of working women aged 65 or more.
- The high incidence of self-employment after the age of 64, notable for both sexes but particularly for men, primarily reflects the fact that most paid employees have retired by that age, while the self-employed are more likely to continue working. For example, in 1996 43% of all 50 year olds were employed as paid workers, and an additional 16% were self-employed. In contrast, only 8% of 65 year olds held a paid job, while 9% were self-employed. While business start-ups by retirees could also add to the high incidence of self-employment among seniors, 9 out of ten self-employed in this age group had owned and operated their businesses for at least five years.

Chart 7

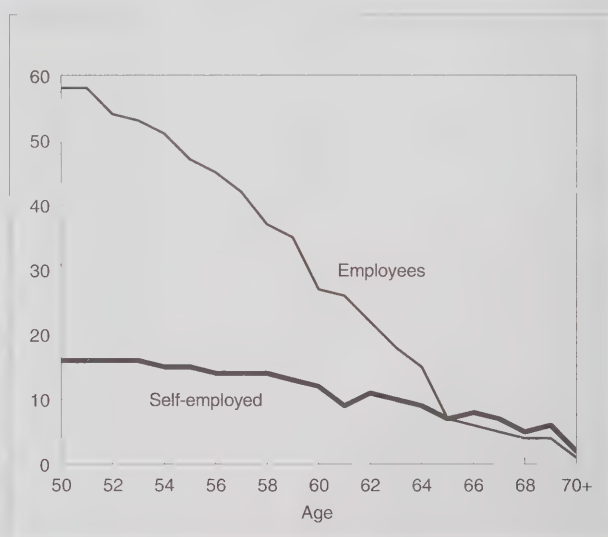
The likelihood of self-employment is higher for older workers



Source: Labour Force Survey, 1996

Chart 8

The share of the population who are employees or self-employed converges by age 65



Source: Labour Force Survey, 1996

Trends by age and sex

The self-employment rate has edged up by only a few percentage points for workers in most age groups. But for those aged 55 and over, the likelihood of being self-employed has grown sharply, from 21% in 1976 to 32.7% in 1996.

- While the 55 and over group shows the most growth in self-employment rates of any age group for both men and women, the increase has been particularly strong among men, rising 15 percentage points to 38% over the last twenty years.
- The pace of growth is accelerating for this age group. In the eighties, 16% of the growth in self-employment came from those aged 55 and over, in the nineties they contributed 18% of the net growth.

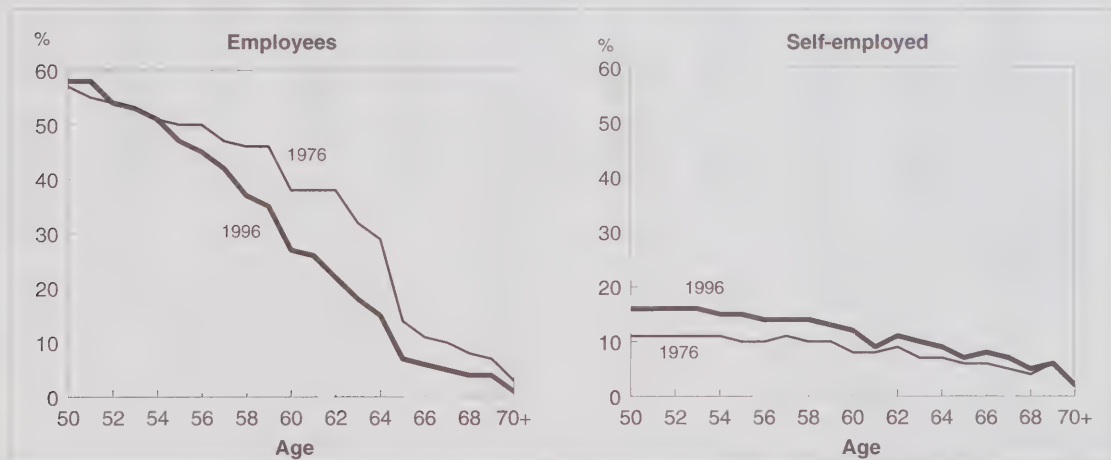
The increasing incidence of self-employment among older workers could reflect a growing tendency to start a business after early retirement, but it also appears that the age of retirement has declined faster for paid workers than it has for the self-employed, leaving relatively more self-employed in the job market.

Table 3
Trends in incidence of self-employment among employed men and women by age

	1976	1989	1996	Percentage point change 1976 to 1996
	%			
Total				
15-24	5.8	5.4	7.1	1.3
25-34	9.7	10.4	11.9	2.2
35-44	15.3	15.8	17.6	2.2
45-54	17.3	19.4	20.5	3.3
55 +	20.7	26.6	32.7	12.0
Males				
15-24	6.2	5.5	6.9	0.7
25-34	10.9	12.5	13.9	3.0
35-44	17.8	19.7	20.9	3.1
45-54	19.8	23.3	25.1	5.2
55 +	23.3	31.2	38.3	15.0
Females				
15-24	5.4	5.3	7.2	1.9
25-34	7.5	7.6	9.6	2.1
35-44	10.6	10.9	13.6	3.0
45-54	12.3	14.0	14.9	2.6
55 +	14.4	18.0	23.4	9.0

Chart 9

Share of the population who are either employees or self-employed



Source: Labour Force Survey, 1976 and 1996

Education

There is a greater incidence of self-employment among workers with both low and high education.

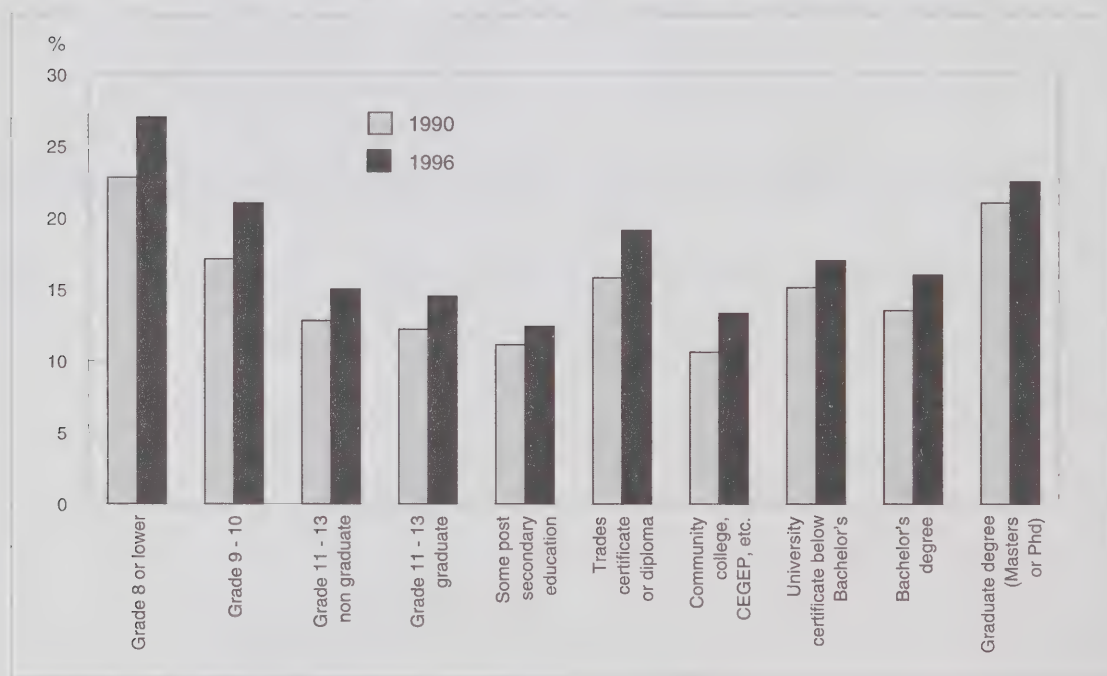
- In 1996, the self-employment rate was above average for those with less than grade 11 (or equivalent) and holders of graduate degrees. Workers with a trade certificate or diploma are the exception to this U-shaped relationship, with a slightly above average likelihood of being self-employed.
- This polarization in qualifications coincides with the industrial and occupational variety of self-employment. Given tough labour market conditions for those with lesser education, it also seems likely that setting up in business may be an alternative to scarce opportunities for paid jobs.

Between 1990 and 1996, the proportion of workers who were self-employed increased within each educational level. However, a look at the relative growth in both self-employment and paid work by educational status reveals the shifts that underlie this trend.

- Both paid employment and self-employment increased over the nineties for those with post-secondary qualifications. But the growth was proportionately greater for the self-employed. For those with more than grade 10 but less than post-secondary, self-employment rose while paid employment was either unchanged or declined. Both self-employment and paid employment actually fell among those with less than grade 11, but the drop was relatively greater for paid workers.

Chart 10

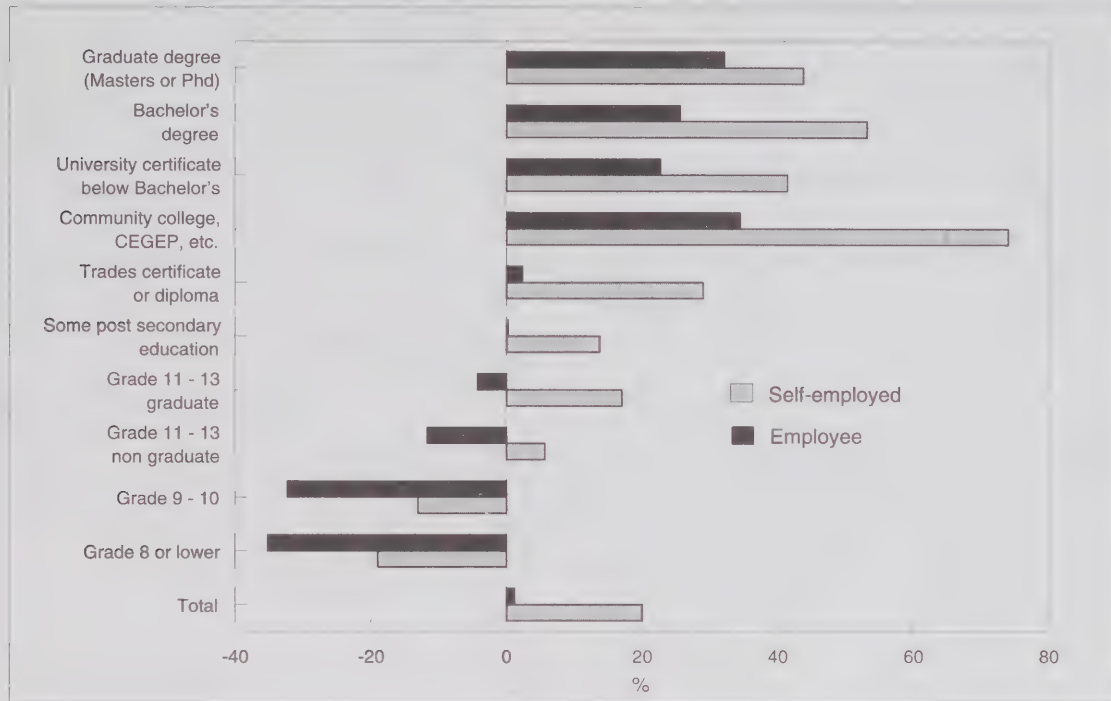
The incidence of self-employment is greatest among workers with the lowest and highest education



Source: Labour Force Survey, 1996

Chart 11

Percent increase in paid and self-employment between 1990 and 1996 by education



Source: Labour Force Survey

In business together: self-employed spouses

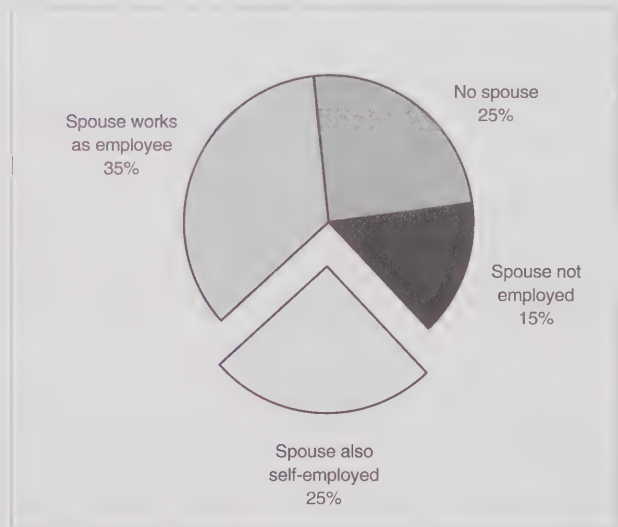
Since business owners tend to be older than the overall working population, the likelihood of living alone is fairly small for the self-employed. In 1996 about 75% of business owners lived with a spouse and many shared the risks and benefits of employment in the same business.

- About one quarter of the self-employed had spouses who were also self-employed, while 15% had spouses who did not participate in the labour market, and 35% had spouses who were paid employees.

There is frequent speculation that self-employment is more likely among couples than singles because a spouse with a steady paid income provides the economic insurance needed by the family to reduce the risks associated with business start-ups, cash-flow problems and business failure. While this may be a factor for a number of couples, it appears that many share the risks and benefits of working in the same business.

Chart 12

Percentage of self-employed by presence and employment status of spouse, 1996



Source: Labour Force Survey

Characteristics of the self-employed

- Risks are shared when a couple are partners in the same business. Of all self-employed whose spouse was also self-employed in June 1996, at least 78% were partners in the same business.¹ In other words, at least one out of five business owners appeared to be in partnership with a spouse.

Table 4
Self-employed by family characteristics, Canada 1996
annual average

	thousands	%
Total self-employed	2,267	100.0
Self-employed is member of couple heading an economic family	1,710	75.5
Spouse not employed	340	15.0
Spouse employed	1,371	60.5
Spouse is self-employed	576	25.4
Spouse self-employed in same business*	448	19.8
Spouse is paid employee	795	35.1
Self-employed is head of economic family, no spouse present	365	16.1
Self-employed is son, daughter or other relative in economic family	192	8.5

Source: Labour Force Survey

* As reported in June 1996.

Self-employment as a second job

Aside from those who are self-employed in their main job, there are many Canadians who also moonlight with a business "on the side". In fact, the rate of self-employment in the second job is over twice what it is in the main job.

- In 1996, 38.5% of multiple job holders were self-employed in their second job (compared to 17% of all workers in the main job). This amounted to 269,000 people who operated their business for extra work.

¹ An analysis of the number of spouses who are both self-employed and share the same business name provides a conservative estimate of shared business risk. However, since business names may be spelled or ordered differently even when they refer to the same business, this analysis is likely to result in an underestimation of shared risk.

- What were the moonlighters doing in their main job? About three-quarters (201,000) of those who had a second-job business were regular employees in their main job. The remaining quarter (68,000) ran two businesses.
- Over 61,000 of those who were self-employed in their main job worked as employees of another company as a second job.

Table 5
Multiple job holders by class of worker in main and other job, 1996

Class of worker in second job	Class of worker in main job			
		Employee	Self-employed	Total
	Employee	369,000	61,000	430,000
	Self-employed	201,000	68,000	269,000
	Total	570,000	130,000	699,000

Source: Labour Force Survey

Over time, the number of people who work their own business as a second job has increased. However, the number of moonlighters who are employees in their second job has also increased.

- Between 1976 and 1996, the number of self-employed in their second job has increased seven-fold.
- Since the early 1980's, the percentage of all moonlighters who were self-employed in their second job has remained fairly constant. Prior to this period, the incidence of self-employment among second jobs doubled.
- During the 1990's, women accounted for about three-quarters of the increase in self-employment as a second job. Twenty years ago, hardly any women were self-employed in a second job but by 1996, their ranks had grown to over 100,000

Chart 13

The rate of self-employment in the second job has remained constant for over 15 years



Source: Labour Force Survey

Table 6
Multiple job holders by class of worker in second job and sex

	1976	1989	1996	Change 1989 to 1996
Total				
Total	208,000	602,000	699,000	97,000
Male	157,000	341,000	343,000	2,000
Female	51,000	261,000	356,000	95,000
Employees				
Total	159,000	378,000	430,000	52,000
Male	114,000	185,000	176,000	-9,000
Female	46,000	192,000	254,000	62,000
Self-employed				
Total	48,000	224,000	269,000	45,000
Male	43,000	155,000	167,000	12,000
Female	5,000	69,000	102,000	33,000

Source: Labour Force Survey

Provincial variations

The share of workers in self-employment is not evenly distributed across provinces, with rates higher in the west than in all central and eastern provinces except Prince Edward Island.

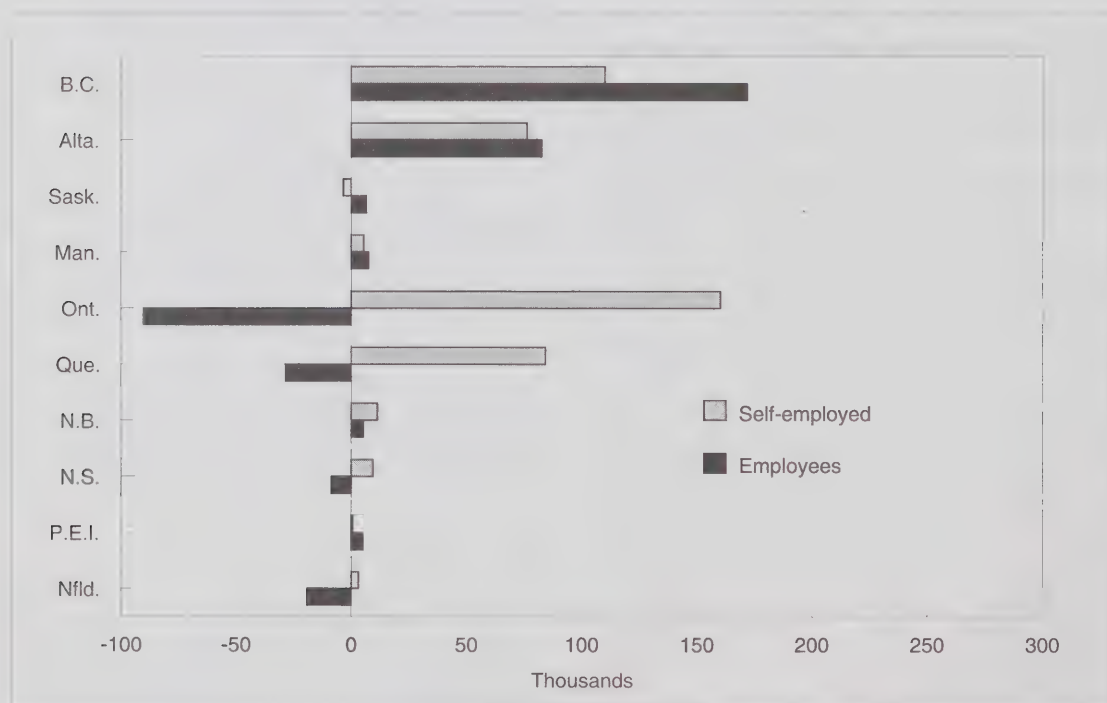
- While the national average was 16.6% in 1996, the highest incidence of self-employment was in Saskatchewan (+25.3%), closely followed by Alberta (20.4%). The lowest rate was in Newfoundland (+14.0%).
- Some of this provincial variation can be explained by the prevalence of agriculture in certain provinces. When agriculture, where self-employment is extremely common, is excluded, the self-employment rate for Canada falls 1.7 percentage points to 14.8%. The effect of excluding agriculture is greatest in the three prairies provinces, especially Saskatchewan. Without agriculture, there is less variation in self-employment rates across provinces, with the incidence highest in British Columbia and Alberta, and lowest in Manitoba, Ontario and Newfoundland.

Proportion of employed in self-employment by province, 1996

	Including agriculture	Excluding agriculture	Difference
Canada	16.6%	14.8%	-1.7%
Nfld.	14.0%	13.9%	-0.1%
P.E.I.	18.0%	15.7%	-2.2%
N.S.	15.6%	15.0%	-0.6%
N.B.	14.9%	14.4%	-0.5%
Que.	15.4%	14.2%	-1.2%
Ont.	15.0%	13.9%	-1.1%
Man.	17.1%	12.8%	-4.3%
Sask.	25.3%	15.4%	-9.9%
Alta.	20.4%	16.3%	-4.1%
B.C.	18.8%	18.2%	-0.6%

Source: Labour Force Survey

Chart 14
Change in employment from 1989 to 1996



Source: Labour Force Survey

So far in the nineties, self-employment has driven net employment growth at the national level. But this has not been the case in all provinces.

- In central Canada, self-employment has accounted for all of the net growth in jobs, with paid employment declining.
- In British Columbia and Alberta, there has been growth in both paid and self-employment, with growth relatively stronger in the latter.
- Saskatchewan is the only province where there has actually been a slight decline in self-employment since 1989.

Provincial Trends in Self-employment with paid help

As mentioned earlier, the nineties have been a period of extraordinary growth in self-employment, with 90% of the increase coming from those who work without paid help. As a result, the proportion of self-employed who are employers has dropped 7 percentage points since 1989. However, this pattern did not occur in all provinces.

- In Ontario and Quebec, the shift to own account was greater than average, with a drop in the proportion of self-employed who were employers of over 9 percentage points.

- There was also a considerable shift to own account in British Columbia and Alberta. In contrast, employers actually gained ground in Prince Edward Island, Manitoba and Saskatchewan.

Employers as proportion of all self-employed

	1989	1996	Percentage point diff.
	%		
Canada	44.6	37.6	-7.0
Nfld.	44.9	44.5	-0.3
P.E.I.	39.8	43.5	3.7
N.S.	43.9	38.7	-5.1
N.B.	47.7	42.7	-5.0
Que.	48.3	39.1	-9.2
Ont.	46.3	37.1	-9.3
Man.	34.6	36.2	1.6
Sask.	31.2	31.5	0.4
Alta.	41.1	35.2	-5.9
B.C.	46.5	39.5	-7.1

Source: Labour Force Survey

Trends by occupation and industry

Among the questions raised about the recent surge in self-employment, there is great interest in those which concern economic restructuring. To what extent is the upward trend in self-employment the result of industrial restructuring or occupational change? Does the growth reflect a general trend to more self-employment within particular industries or occupations?

Some of the answers to such questions can be addressed by analysing the movements which underlie the increase in self-employment. It is possible to quantify the effect of economic restructuring (with changes to employment levels in different sectors) and the effect of trends in self-employment within sectors.¹

Such analysis enables one to state, for example, that the increase in the overall rate of self-employment during the 1980's and into the 1990's was the result of an increase in self-employment rates across industries. This differs from the trend observed in the 1970's when an in-

crease in self-employment was the result of a growing number of people working in industries where self-employment was common.²

Profile of self-employment within occupational groups

In 1996, sales persons, service providers and agricultural workers together accounted for half of all self-employment.

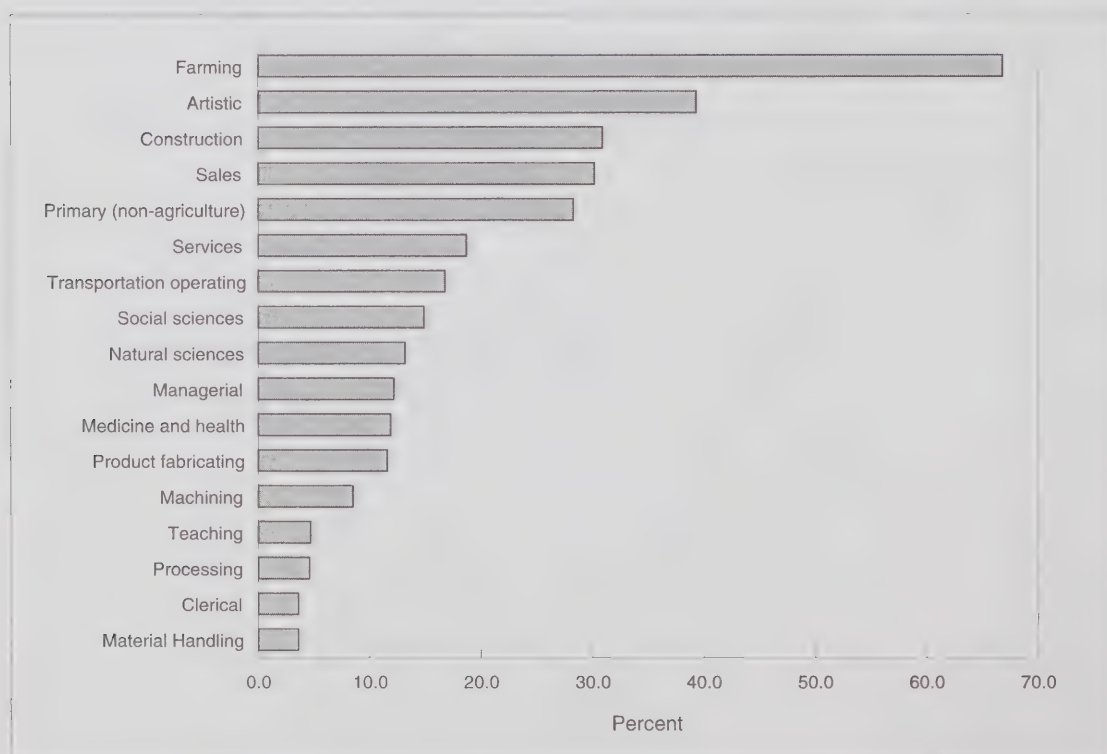
- In 1996, almost a third of those working as salespersons were self-employed. The rate was particularly high (35.3%) among those who sold services (financial services, insurance, advertising).

1 The method for analysing these movements (shift-share analysis) is described in detail in the section *Definitions, data sources and survey methodology*.

2 Crompton, S. (1993) "The renaissance of self-employment", *Perspective on Labour and Income*.

Chart 15

Rate of self-employment by occupation



Source: Labour Force Survey

Table 7
Self-employment levels and rates by occupation and industry, 1996

	Total employment	Total self- employed	Self- employed, employers	Self- employed, own account	Percentage who were self- employed	Percentage who were employers	Percentage who were own account
	Thousands				Percent		
Total	13,676.2	2,266.6	852.2	1,356.8	16.6	6.2	9.9
Occupation							
Managerial	1,899.5	232.0	156.5	75.5	12.2	8.2	4.0
Teaching	635.3	29.8	3.8	26.1	4.7	0.6	4.1
Medicine	744.5	88.3	57.2	30.8	11.9	7.7	4.1
Other Professionals	1,203.8	243.1	64.5	178.2	20.2	5.4	14.8
Clerical	1,948.2	70.6	24.5	28.0	3.6	1.3	1.4
Sales	1,374.3	414.8	165.7	244.9	30.2	12.1	17.8
Service	1,896.9	354.7	95.9	253.5	18.7	5.1	13.4
Primary Occupations	619.0	356.4	93.4	237.5	57.6	15.1	38.4
Processing, Machining & Product Fabricating	1,662.4	160.9	71.6	88.0	9.7	4.3	5.3
Construction	684.9	211.5	85.8	125.2	32.6	12.5	18.3
Transportation Equipment Operating	516.3	86.8	26.6	59.3	16.8	5.2	11.5
Material Handling and Other Crafts	491.1	17.7	6.8	9.9	3.6	1.4	2.0
Industry							
Agriculture	453.3	304.8	74.0	202.0	67.3	16.3	44.6
Other Primary	279.9	46.2	22.5	22.7	16.7	8.2	8.1
Manufacturing	2,082.5	112.2	68.0	42.3	5.4	3.4	2.0
Construction	718.6	254.0	112.3	138.2	35.4	15.6	19.2
Transportation, Communication & Other Utilities	1,019.6	97.4	33.9	62.2	9.8	3.4	6.1
Trade	2,361.2	422.7	209.7	202.3	17.9	8.9	8.6
Finance, Insurance & Real Estate	799.9	112.7	34.5	76.4	14.1	4.4	9.6
Business Services	918.6	294.3	98.4	193.8	32.1	10.7	21.1
Educational Services	929.0	27.8	3.9	23.8	3.1	0.5	2.6
Health & Social Services	1,425.7	125.5	56.1	68.8	9.0	4.0	4.8
Food & Accommodation	892.9	100.0	73.1	23.5	11.2	8.2	2.6
Other Services	974.9	369.0	65.9	300.8	37.9	6.8	30.9

- Within the service occupations, the self-employment rate was 18.7%. Of these, workers in laundering and dry cleaning services and those providing personal services (housekeeping, baby sitting, hair dressing and funeral services, etc.) were most likely to be self-employed.
- Some occupations associated with the primary sector also had high self-employment rates. A large majority of farmers and farm managers were self-employed in 1996 (98.3%), while the rate was 24.7% for workers in occupations related to agriculture. As well, the incidence was high among those involved in fishing and hunting (69.1%) and forestry (21.8%).

- Least likely to be self-employed were those in the educational occupations, clerical workers, materials handlers and those in processing occupations.

Upward trend in the incidence of self-employment within occupations

The incidence of self-employment has risen throughout the 1990s. To some extent, this trend may be associated with an employment shift into occupations that tend to have above average self-employment rates. However, the relative share of employment in occupations such as sales, service, agriculture and construction (which represented a third of employment in 1996) was almost

unchanged from 1989 to 1996. Instead, about 91% of the rise in the overall incidence of self-employment was due to an increase in the rate of self-employment across occupations, mostly in sales, service and professional jobs.

- Within the sales occupation, the proportion of workers who were self-employed rose from 24.7% in 1989 to 30.2% in 1996. Growth was particularly strong for those selling services (insurance agents, real estate agents, stock brokers and advertising agents), as their self-employment rate increased from 26.3% to 35.3% over the period.
- Among workers in service occupations, the self-employment rate rose by three percentage points between 1989 to 1996. Those providing personal services, workers in laundering and dry cleaning services, and those working in food preparation such as waiters, bartenders and cooks contributed most to the increase.
- About one third of the rise in self-employment in the 1990s came from professionals working in natural and social sciences, medicine, arts and recreation. This reflects an increase in the incidence of self-employment within these occupations (up from 10.4% in 1989 to 14.0% in 1996) and, to a lesser extent, a rise in the relative share of total employment in these occupational groups (18.9% of total employment in 1996 compared with 16.8% in 1989).

At the same time, the share of employment in some occupational groups fell over the last few years. This was the case in construction, where the proportion of self-employed workers actually increased by six percentage points between 1989 and 1996, but growth in the number of self-employed was not strong enough to compensate for the loss of paid construction workers.

Profile of self-employment by industry

In 1996, more than two thirds of the self-employed worked in the service sector. All together, trade, business services, and personal and household services accounted for half of all self-employment. In addition, about one fifth worked in agriculture and construction.

- The incidence of self-employment was high in business services, with a rate of 29.8% in computing services, 42.3% in accounting, 31.7% in legal service, 61.1% in management consulting, and 41.1% in advertising.

- The situation within the health industries was quite varied. While the self-employment rate was only 0.1% in hospitals and other caring institutions, it was 34.3% in the offices of doctors and dentists, and 14.2% in non-institutional social services (eg. day-care, home-maker services).
- Within the primary sector, agriculture and fishing and hunting tend to be dominated by self-employment, with rates of 67.9% and 64.7% respectively. The rate was also above average in forestry (19.2%).
- In manufacturing, transportation (except trucking) and education, the proportion of workers who were self-employed was generally lower than the overall average.

Source of growth in the 1990s

To a certain degree, growth in self-employment is the result of industrial restructuring of the labour market. Restructuring has led to a change in the proportion working in different industries. A relative shift of employment into industries where self-employment is common would have the effect of raising the overall self-employment rate. Restructuring can also affect self-employment rates within industries, to the extent that workers who move from one industry to another change their class of worker status. For example, an accountant employed as a paid worker in the manufacturing industry may become a self-employed accountant in financial services following a layoff.

Only a small amount of the recent increase in self-employment was the result of a restructuring of jobs to industries where self-employment has been traditionally common. Instead, about 90% of the overall growth in the rate of self-employment between 1989 and 1996 was the result of an upward trend in the self-employment rate across most industries.

Increases in the rate of self-employment were particularly strong in finance and insurance, trade, health and social services and manufacturing.

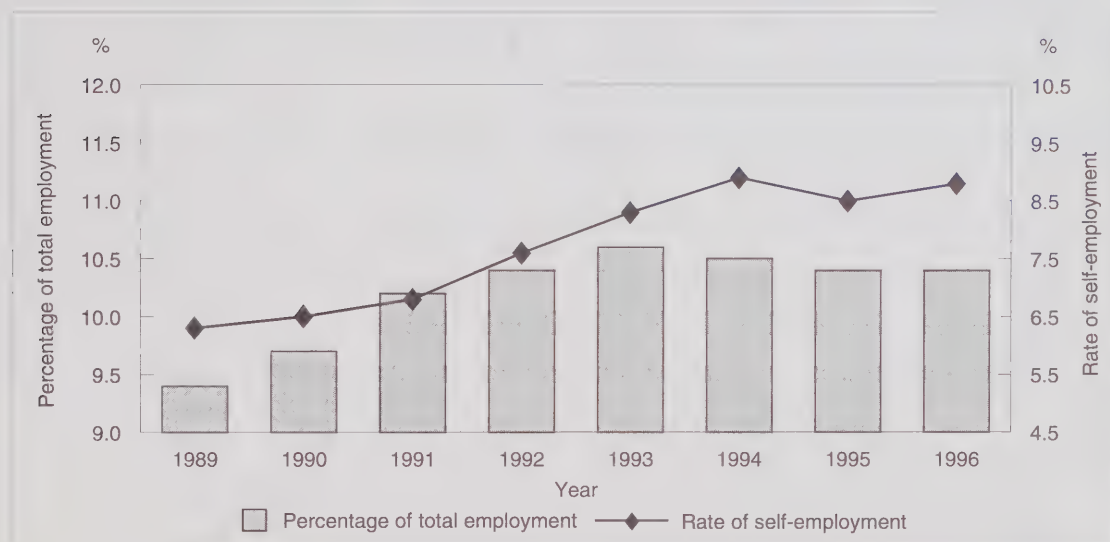
- In the finance and insurance industry, the proportion of workers who were self-employed rose from 9.0% in 1989 to 14.1% in 1996. Growth was particularly strong within insurance, where the rate grew by 11 percentage points over this period, mainly among those without employees (own account).

- The health and social services industry has also experienced strong growth in the incidence of self-employment since 1989. Self-employment rose about 60%, while total employment in this industry grew only 13%. As a result, the rate of self-employment rose from 6.3% to 8.8%. A large portion of the growth came from non-institutional social services employment (eg. child-care services) which grew by 164%.

There has been an increase in the proportion of all workers employed in business services, recreation, personal and household services and "other services" as well as growth in the incidence of self-employment within these industries. Through the combination of both these movements, these industries have accounted for half of the net increase in self-employment since 1989.

- Between 1989 and 1996, employment in business services rose by 30%, compared to overall employment growth of 4.5%. The increase has been particularly strong in computing services, where employment grew by 112%, and management consulting, up 96%. There has also been an appreciable increase in jobs in the advertising industry (+44%).
- Within the industries providing services to other businesses there was also growth in the incidence of self-employment. Between 1989 and 1996, the rate increased six percentage points in computing services, 8 points in accounting, 10 points in legal services, 13 points in management consulting and 10 points in advertising. In all of these industries, growth in self-employment was primarily among entrepreneurs without paid help.

Chart 16

Health and social services industry

Source: Labour Force Survey

Chart 17

Finance, insurance and real-estate industry



Source: Labour Force Survey

Chart 18

Business services industry



Source: Labour Force Survey

How much do the self-employed earn?

One of the key indicators of job quality is worker's earnings. Using data from the Survey of Consumer Finances (SCF), it is possible to compare the earnings of the self-employed to employees and study trends over time.

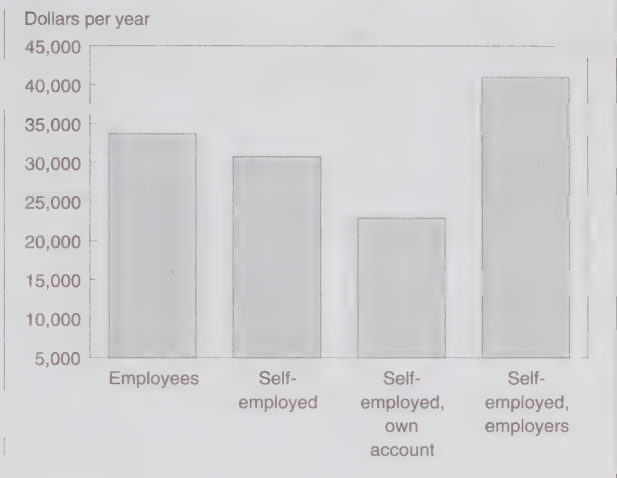
The average earnings of the self-employed close to employees

- In 1995, the latest year for which earnings data are available, those who were self-employed in their main job earned an average \$30,800, 91.4%¹ of the wages and salaries of employees.
- Self-employed individuals who were employers earned 21.9% more than employees. This group made, on average, about \$41,000 in 1995. Those without employees, on the other hand, earned \$22,900, 68% of employees.

1 It is important to read the text box "A note on the data and methodology used in the following" for an explanation of how this estimate was calculated.

Chart 19

In 1995, the self-employed earned almost same as employees



Source: Survey of Consumer Finances

Table 8

Average 1995 earnings of self-employed and paid workers, by age and sex, (job tenure at least 16 months, excluding those with negative earnings)

	Self-employed							
	Total	Employees				Total	Own account	Employers
			Total	Own account	Employers			
	($\text{\$}$)		($\text{\$}$'s)			(As a % of paid worker earnings)		
Total								
15+	33,200	33,700	30,800	22,900	41,000	91.4	68.0	121.9
15-24	15,300	15,800	8,600	8,000	13,600	54.4	50.6	86.1
25-54	35,000	35,500	32,700	25,000	42,500	92.1	70.4	119.7
55+	32,600	35,100	27,300	19,000	37,000	77.6	54.1	105.3
Male								
15+	39,100	40,100	35,600	27,200	44,900	88.8	68.0	112.1
15-24	17,000	17,500	11,300	10,700	--	64.6	61.1	--
25-54	41,400	42,100	38,200	30,200	46,900	90.7	72.2	111.4
55+	38,100	43,300	30,200	21,100	39,600	69.7	48.8	91.5
Female								
15+	26,000	26,800	19,600	14,800	28,800	73.4	55.4	107.7
15-24	13,600	14,100	4,700	4,300	--	33.33	30.5	--
25-54	27,600	28,400	20,800	15,900	29,700	73.2	56.0	104.6
55+	23,600	25,000	18,200	13,800	25,900	72.7	55.3	103.8

Source: Survey of Consumer Finances

How much do the self-employed earn?

- Young self-employed workers made the least in relation to paid workers of the same age. This is likely a reflection of relatively low weekly hours worked by this groups (See “The hours of the self-employed” later in this section).

Large disparity in male and female self-employment earnings

The male/female earnings gap was larger among the self-employed than within the employee population, even after taking into account the fact that part-time employment was higher among women.

- Among full-time, full year workers, self-employed women earned 64% of the average earnings of self-employed men, compared to 73% among employees.

Self-employed more likely to be making small or large annual earnings

Even though the average earnings of the self-employed is close to that of paid workers, the self-employed tend to

make either small or large amounts of money. That is, their earnings are more “polarized”.

- About 45.0% of the self-employed made less than \$20,000 in 1995 while the proportion of paid workers making the same amount was 25.5%. However, during the same year, 4.2% of the self-employed but only 1.1% of employees made more than \$100,000.
- As reflected in their relatively high average earnings, there is a greater proportion of employers in the upper earnings categories. In 1995, 6.7% (48,900) of self-employed workers who had employees earned in excess of \$100,000.
- Because the self-employed are more dispersed into the lower and higher earnings groups, and because so many earn relatively low amounts, their median earnings are much lower than their average earnings. In 1995, the median earnings of the self-employed were 68.5% of those of paid workers.

A note on the data and the methodology used in the following:

The Survey of Consumer Finances (SCF) is an annual supplement to the Labour Force Survey, designed to collect detailed data on the income of individuals, families and households. Respondents are asked their income sources, including “wages and salaries” and “self-employment income” from all jobs held during the year.

The reader should be warned of some key points about the data:

a) Because the SCF is conducted in April and asks questions on earnings in the previous calendar year, there can be discontinuity between how the worker is classified in the survey month and the types of earnings attained in the previous year. For example, an individual may be self-employed in April without ever earning any self-employment income in the previous year if he has recently moved from paid employment. To eliminate this problem, this analysis focuses only on paid employees and the self-employed who had the same job or business for at least 16 months.

Both paid workers and the self-employed who reported negative earnings were excluded. This and the job tenure restriction reduces the studied self-employed population by about 506,000 (23%) and employees by 2,850,000 (25%) but,

for the purposes of studying earnings, is believed to be a more appropriate selection of the population even though it introduces a selection bias in to both samples.

These two restrictions cause average earnings for employees to increase from \$28,900 to \$33,700 and average earnings for the self-employed to rise from \$25,500 to \$30,800. As a result, the ratio of self-employed earnings to that of employees increases from 88.1% to 91.4%.

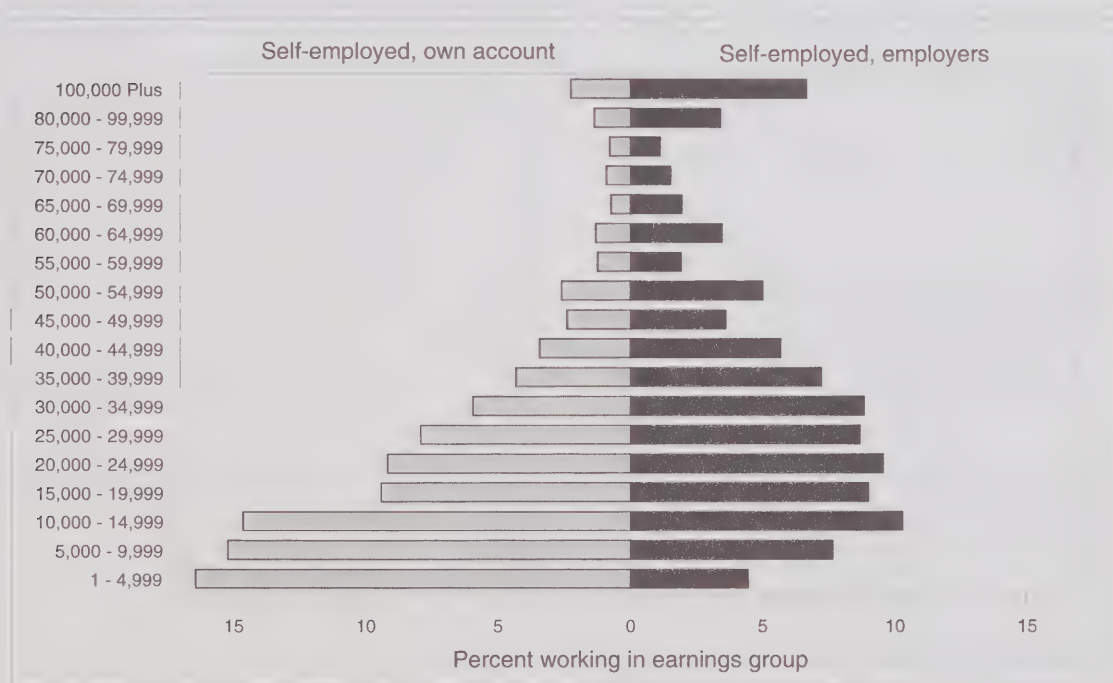
b) With the exception of the male-female comparison in the text, no attempts are made to specifically control for hours worked. However, although not specifically implemented to standardise the hours of the two samples, the job tenure restriction mentioned above, to a certain degree, does just that. **It was found that the results for full-time/full-year workers were very close to those reported below for most comparisons** (by limiting the study to those working more than 16 months, that also limits it to mostly full-year workers while eliminating many part-timers). Still, please read *Hours of the self-employed* to see that the data suggests that hours worked are an important determinant of the earnings trends explained in the following.

Chart 20

Self-employed earnings more polarized



Source: Survey of Consumer Finances



Source: Survey of Consumer Finances

How much do the self-employed earn?

Table 9
Number and percentage distribution of self-employed and employees by earnings group, 1995, (job tenure at least 16 months, excluding negative earnings)

	Number				Percentage distribution			
	Self-employed				Self-employed			
	Employees	Total	Own account	Employers	Employees	Total	Own account	Employers
Total	8,347,500	1,695,700	960,900	734,900	100	100	100	100
1-4,999	279,200	190,500	157,800	32,700	3.3	11.2	16.4	4.4
5,000-9,999	506,700	202,300	146,100	56,200	6.1	11.9	15.2	7.7
10,000-14,999	658,200	216,200	140,600	75,600	7.9	12.7	14.6	10.3
15,000-19,999	683,600	156,500	90,400	66,100	8.2	9.2	9.4	9.0
20,000-24,999	888,000	158,300	88,000	70,200	10.6	9.3	9.2	9.6
25,000-29,999	911,000	139,800	76,100	63,800	10.9	8.2	7.9	8.7
30,000-34,999	959,800	122,000	57,100	64,900	11.5	7.2	5.9	8.8
35,000-39,999	778,800	94,500	41,400	53,100	9.3	5.6	4.3	7.2
40,000-44,999	662,400	74,700	32,900	41,800	7.9	4.4	3.4	5.7
45,000-49,999	471,600	49,400	22,900	26,500	5.6	2.9	2.4	3.6
50,000-54,999	443,400	61,800	25,000	36,800	5.3	3.6	2.6	5.0
55,000-59,999	285,700	26,000	12,000	14,100	3.4	1.5	1.2	1.9
60,000-64,999	279,400	38,000	12,600	25,500	3.3	2.2	1.3	3.5
65,000-69,999	143,800	21,400	7,100	14,300	1.7	1.3	0.7	1.9
70,000-74,999	104,400	20,000	8,800	11,200	1.3	1.2	0.9	1.5
75,000-79,999	64,000	15,700	7,500	8,200	0.8	0.9	0.8	1.1
80,000-84,999	50,500	11,300	--	7,000	0.6	0.7	--	0.9
85,000-89,999	31,300	7,000	--	6,300	0.4	0.4	--	0.9
90,000-94,999	37,400	8,800	--	--	0.4	0.5	--	--
95,000-99,999	19,800	11,000	--	7,100	0.2	0.7	--	1.0
100,000+	88,800	70,500	21,600	48,900	1.1	4.2	2.3	6.7

Source: Survey of Consumer Finances

Other Statistics Canada studies of the self employed and their earnings

Earlier in 1997, Statistics Canada produced a release titled *Labour Force Income Profiles* based on tax file data which gave information on the average earnings of the self-employed. The averages in that release were much lower.

- In contrast to *Labour Force Income Profiles*, this publication includes the incorporated self-employed who tend to earn more (40% more in 1995) while it also excludes those reporting negative earnings and those working part-year, three of the contributing factors to the difference.

The results of *Labour Force Update* are in line with those reported in Cohen, *Enterprising Canadians: The Self-Employed in Canada*, Statistics Canada, Catalogue no. 71-536.

Changes in self-employed earnings over the last ten years

Over the 1990's the self-employed made less and less when compared to employees:

- Compared to employee earnings, the earnings of the self-employed were highest in 1989, when they were 1% above the employee average.
- Over the next four years, self-employment earnings fell relative to paid worker earnings, bottoming out at 86.9% in 1993. Both self-employed employers and the own account self-employed experienced a drop in relative earnings.
- Due to improvements in the earnings of own account workers, the situation for the self-employed improved in 1994. In 1995, there was little change in the relative earnings of the self-employed.
- About one quarter of the drop in relative earnings is due to a shift in the jobs that the self-employed held. For example, compared to 1989, a smaller proportion of the self-employed worked as managers while a greater percentage worked in lower paying service and artistic occupations.

Chart 21

Compared to regular employees, the self-employed earned less over the 1990's



Source: Survey of Consumer Finances

Some of the most common self-employment occupations are low-paying....¹

As with paid employees, the self-employed who work in white-collar occupations tend to make the most money but business owners in two of the most common occupations (farming and services) make relatively little.

- Business owners working in the social sciences, the occupational group comprised of lawyers, economists, sociologists, psychologists and anthropologists, made the most on average (\$85,100 in 1995), followed by those in medicine (\$73,800). The self-employed in both of these occupations made over twice as much as employees.
- The self-employed in two other white-collar occupations, managers and natural sciences, made almost as much as regular employees in 1995 (97.5% and 96.7% respectively).
- In 1995, self-employed sales people earned 15% more than employees working in sales.
- Self-employed farmers also tended to make more than farmers working for someone else. Still, average earnings were low in this relatively large self-employment occupation.
- Another relatively common occupation of the self-employed is the service occupations (eg. child care workers, barbers and hairdressers). The self-employed working to provide these services earned relatively little in 1995 (\$16,200 or 71.6% of paid workers in that occupation). Some of the earnings gap in services is due to the fact that police and fire-fighters, which are relatively well-paying occupations, only appear as employees in services.

Paid workers are more likely to be employed in relatively well-paying occupations (eg. managerial, medicine and teaching) while a greater percentage of the self-employed are comparatively low-paid farmers and service providers. This explains about one-third of the gap between the earnings of the self-employed and employees.

- All else held equal, redistributing the self-employed to occupations held by employees, the overall average earnings of the self-employed would increase to 94.6% of employee earnings (from 91.4%).

¹ Please be warned that within the following occupational and industrial groups, the age, sex and education structures may differ between the self-employed and employees, affecting the earnings ratio. It was not possible to properly control for these factors by industry and occupation with the analytical techniques used in this publication.

How much do the self-employed earn?

Chart 22

Average 1995 self-employment earnings highest in social sciences and medicine



Source: Survey of Consumer Finances

....as reflected in comparatively low earnings in common industries

The overall average earnings of the self-employed is dependant upon the industry in which the individual works. There are a number of industries where the self-employed made more than employees, all of which were in the service sector. Still, in some of the more common industries of the self-employed (eg. trade, personal & household services, agriculture) average earnings were relatively low.

- On average, self-employed people working in health and social services made \$56,300 in 1995, the highest of any major industry group. This was almost twice as high as what was earned by paid workers in this industry. Much of this gap is due to self-employed doctors.

- At \$44,900 and \$44,200 respectively, self-employed people working in finance, insurance & real estate and business services also earned a relatively high income, 26% higher than the earnings of employees.
- Business owners in the wholesale and retail trade sector, where many of the self-employed are employed, earned more than employees.
- Another industry with a high concentration of self-employed people was personal & household services where self-employment earnings were relatively low.

The self-employed in all goods-producing industries earned less than paid workers.

- Self-employed workers in agriculture earned an average of \$20,400 in 1995, 11% lower than agriculture employees. Business owners in this industry who had employees, however, earned 10% more than paid workers.

Table 10

Average 1995 earnings of self-employed and paid workers, by occupation and industry, (job tenure at least 16 months, excluding those with negative earnings)

Occupation	Employees (\$)	Self-employed					
		Total	Own account (\$'s)	Employers	Total	Own account (As a % of employee earnings)	Employers
Managers	44,600	43,500	33,100	48,200	97.5	74.2	108.1
Natural Sciences	47,900	46,300	43,600	56,800	96.7	91.1	118.7
Social Sciences	38,100	85,100	46,600	103,200	223.1	122.2	270.7
Teaching	40,600	11,800	11,300	--	29.0	27.9	--
Medicine	32,100	73,800	50,500	84,700	229.7	157.3	263.7
Artistic	31,000	24,400	21,300	37,000	78.6	68.6	119.5
Clerical	25,200	21,100	11,600	28,500	84.0	45.9	113.3
Sales	27,200	31,300	26,500	37,000	114.9	97.2	135.9
Service	22,600	16,200	11,100	26,200	71.6	49.0	116.1
Farming	19,000	19,800	18,500	23,100	104.5	97.7	122.0
Fishing	--	32,700	--	32,700	--	--	--
Forestry	38,900	29,000	--	--	74.6	--	--
Processing	35,600	23,900	--	26,200	67.1	--	73.6
Machining	38,700	30,800	31,500	29,800	79.6	81.4	76.9
Product Fabricating	35,800	25,000	19,800	31,200	70.0	55.3	87.2
Construction	39,000	28,200	22,900	35,400	72.4	58.7	90.8
Transportation Operating	34,900	28,100	27,200	29,700	80.7	78.1	85.3
Other Crafts	42,300	38,100	--	45,800	90.2	48.9	108.5
Industry							
Agriculture	22,800	20,400	18,400	25,000	89.4	80.9	109.8
Other Primary	49,700	32,400	26,200	35,600	65.2	52.8	71.6
Manufacturing	38,300	30,800	19,400	37,000	80.4	50.6	96.6
Construction	34,200	31,800	25,900	38,300	93.0	75.8	112.2
TCOU	40,300	27,800	26,300	30,000	69.0	65.4	74.4
Trade	25,800	29,600	21,300	36,000	114.6	82.7	139.6
Wholesale Trade	33,500	38,400	30,700	44,200	114.6	91.7	131.9
Retail Trade	23,000	26,300	18,000	33,000	114.7	78.5	143.6
FIRE	35,500	44,900	38,800	58,000	126.3	109.1	163.2
Business Services	36,600	44,200	31,700	63,600	120.6	86.6	173.6
Educational Services	38,700	11,600	--	--	30.1	--	--
Health & Social Services	29,500	56,300	31,200	82,600	190.9	105.8	280.1
Accommodation & Food	18,500	24,800	15,200	27,800	133.8	82.0	149.9
Other Services	24,500	18,200	14,200	31,700	74.1	57.8	129.3
Amusement & Recreation	25,100	30,300	22,800	50,600	120.9	90.9	201.8
Personal and Household							
Services	19,500	10,400	7,500	24,300	53.5	38.4	124.8
Other	27,300	22,900	20,500	29,300	84.0	74.9	107.4

Source: Survey of Consumer Finances

The hours of the self-employed

In the previous section, a key aspect of job quality, earnings, was examined. Although it is probably the main quality indicator, there are other aspects of work that determine whether a job is good or bad. The hours of work is another indicator. Although it is not known how many business owners consider themselves overworked, many work long hours. On the other end of the spectrum are business owners who are working part-time but would prefer full time hours – the underemployed. Involuntary part-time and underemployment are another important aspect of job quality.

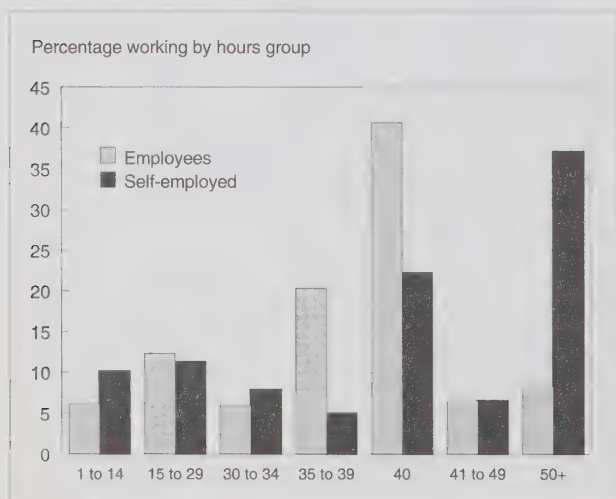
As well as giving clues to the quality of self-employment, an examination of hours also helps explain some of the trends in the earnings of business owners.

Self-employed hours more polarized but they work long hours on average

- As noted in *Labour Force Update: Hours of Work*, the self-employed tend to work relatively long or short workweeks, with comparably few putting in a standard 35 to 40 hour workweek. Since earnings are closely tied to the hours people work, this helps explain their polarized earnings.

Chart 23

Self-employed more likely to have worked either long or short workweeks in 1996



Source: Labour Force Survey

- The self-employed were three times as likely as employees to work long hours. In 1996, over one third of the self-employed worked 50 or more hours each week. As a result, their usual workweek average of 41.8 hours, 5.7 hours longer than employees.

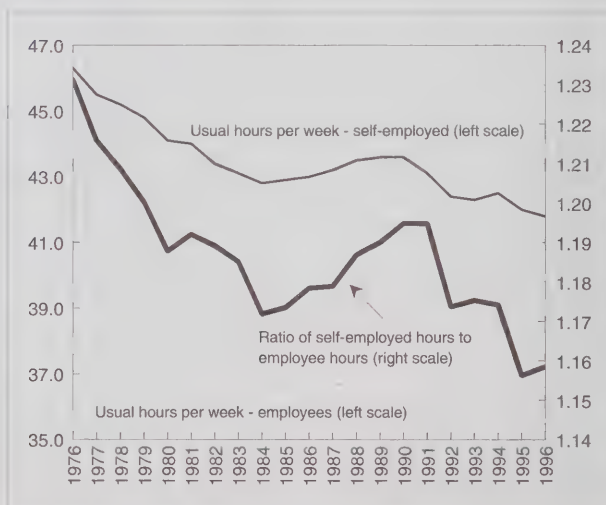
Average workweek helps explain the self-employed male-female earnings gap

In *How much do the self-employed earn?*, it was noted that, compared to employees, the earnings of the self-employed peaked in 1989 and fell over the 1990's. Part of this drop can be explained by the changing nature of what the self-employed were doing over this time. Compared to 1989, the self-employed were less likely to be working in high-paying managerial jobs and more were working in service and artistic occupations, for example.

- Although the average workweek for both employees and the self-employed fell over the 1990's, it fell more strongly for the self-employed. This also helps to explain the drop in relative earnings over the same period.

Chart 24

The average workweek falls more sharply for the self-employed



Source: Labour Force Survey

In the section on earnings, it was also noted that the male-female earnings gap was much larger for the self-employed than it was for employees. Again, an examination of average hours helps explain this fact.

- In 1996, self-employed males worked an average workweek which was 40.2% longer than females. For employees, the comparable figure was 19.9%. While self-employed males worked an average 46.4 hours per week, female business owners put in 33.2 hours.
- In almost all industries, self-employed men worked above standard hours while long hours were the norm for women only in accommodation and food services.
- The youngest self-employed worked fewer hours than paid workers their age, the only age group to do so.

Table 11
Average usual hours per week by age and sex,
employees and self-employed, Canada, 1989 and 1996

	Average usual hours in 1996		Change since 1989	
	Employees	Self- employed	Employees	Self- employed
Total				
15+	36.1	41.8	-0.5	-1.8
15-19	21.0	13.3	-3.1	-1.4
20-24	32.6	36.9	-3.7	-4.4
25-54	37.8	44.0	-0.4	-2.0
55+	35.8	39.4	-0.4	-1.5
Male				
15+	39.2	46.4	-0.4	-1.6
15-19	22.8	15.1	-2.9	-1.1
20-24	35.1	42.2	-3.2	-3.5
25-54	41.0	48.7	-0.3	-1.6
55+	39.0	42.4	-0.1	-1.7
Female				
15+	32.7	33.1	-0.5	-0.8
15-19	19.1	11.9	-3.2	-1.7
20-24	29.9	29.5	-4.1	-4.9
25-54	34.3	35.2	-0.2	-1.2
55+	31.4	31.2	-0.2	0.5

Source: Labour Force Survey

Involuntary part-time and the self-employed

While on average the self-employed work longer hours than employees, the self-employed are also more likely than regular employees to be working part-time (i.e. less than 30 hours per week). Despite this, involuntary part-time employment appears to be less of a problem for business owners than for employees.

- In the first seven months of 1997, there were 130,000 self-employed who were working part-time involuntarily, equivalent to 4.5% of all business owners. In comparison, a slightly greater percentage of employees were involuntary part-timers (5.6%).
- Over time, involuntary part-time has been consistently lower for the self-employed.

Since January 1997, it has been possible to determine how many involuntary part-timer looked for full-time work. Those who did look can be considered to have a closer connection to the full-time labour force (see *Labour Force Update: Hours of Work* for more explanation).

- Only 1.5% of the self-employed were involuntary part-timers who looked for full-time work, slightly lower than the 1.9% for employees.

Chart 25

In the 1990's, involuntary part-time was consistently lower for the self-employed



Source: Labour Force Survey

In a sense, it is not surprising that involuntary part-time is lower for the self-employed. To a great extent, the self-employed dictate their own hours and if business is slow, they may adapt their schedule to look for added business, catch up on paper work or do other business – related activities keeping their workweek longer than 30 hours. Part-time employees, on the other hand, generally cannot, as a part of their work schedule, seek out added hours.

Instead of preferring to work full-time, the self-employed are working part-time, in most cases, because they want to.

- From January to July 1997, over three-quarters of the self-employed who were working part-time did so voluntarily, compared to 65% of part-time employees.
- While employees were most likely to be working part-time because they were going to school (27.4%), the the most commonly cited reason (37.7%) why part-time business owners worked less than 30 hours per week it was personal preference.

Push or Pull?

Why are people self-employed? Looking at the reasons for self-employment can give important clues into the quality of self-employment. It has been shown previously that the self-employed earn less than employees on average and that their average workweek is relatively long. From this perspective, it might be wondered why someone would become a business owner. However, there are many positive qualities to self-employment. Independence, for example, is a key benefit to self-employment as is the flexible schedule and ability to work from home.

In November 1995, Statistics Canada, in partnership with Human Resources Development Canada conducted the Survey of Work Arrangements (SWA). This survey asked respondents their main reason for self-employment. From these responses, to a certain degree, it is possible to see if people are being pushed into self-employment or whether they are lured to its benefits.

Push factor – No other work available

Among the reported reasons for being self-employed, there is only one answer which clearly indicates that the individual was pushed into self-employment – “no other work available”.

- About 12% were self-employed because there was no other work available.

The push factor, however, affected certain groups more than others.

- Own account workers were much more likely to be self-employed because there were no other opportunities than were employers (15.4% versus 6.9% for employers).

The largest percentage of self-employed enjoyed independence of business ownership

Almost all of the remaining reported reasons why people are self-employed do not clearly indicate whether the individual was pushed or pulled. Rather, there may be elements of both.

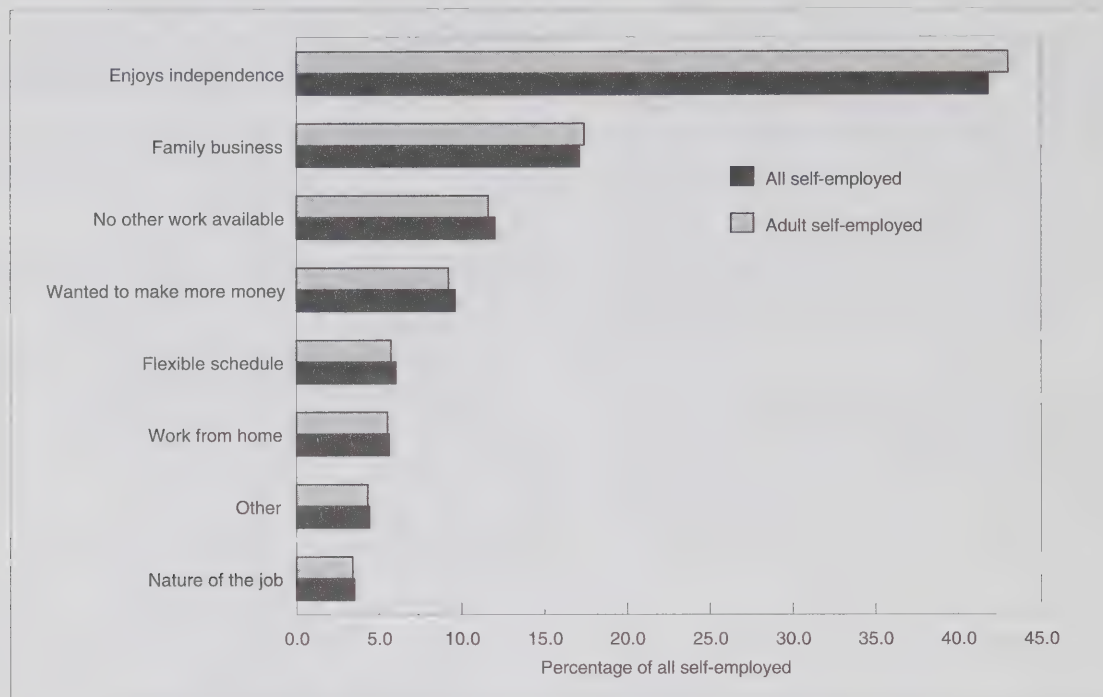
- The most common reason people are self-employed is because they enjoy the independence (41.8% of all self-employed). Either they feel pushed due to a lack of independence in regular employment or they recognised a greater degree of freedom in self-employment and were drawn as a result. Compared to adults, very few youths felt independence was the main reason for being self-employed.
- Almost one-tenth reported that they were self-employed because they wanted to make more money. Again, it is not possible to tell whether they felt that regular employment pays too little (push) or they recognised a higher earnings potential available only through self-employment (pull). Young people were much more likely than adults to say that this was their main reason for self-employment.
- About 6% were self-employed because it offered them a flexible schedule.
- While only 2% of self-employed men were self-employed so that they could work at home, the percentage, at 12.6%, was much higher for women.

Many of the self-employed working the family business

- In November 1995, 17.1% of the self-employed were working in a family business. Those who had employees were more likely to be working at a family business.

Chart 26

Independence important reason for being self-employed



Source: 1995 Survey of Work Arrangements

Table 12

Reasons for self-employment by age and sex, November 1995

	All reasons	Enjoys independence	Family business	No other work available	Wanted to make more money	Flexible schedule	Work from home	Other	Nature of work
Number (thousands)									
Total	2,093.0	875.7	358.0	251.0	200.2	125.1	116.6	92.3	74.2
Men	1,394.5	655.4	241.3	158.2	132.3	60.8	--	68.3	49.8
Women	698.7	220.3	116.7	92.8	67.8	64.3	88.2	--	--
Adults	1,987.9	855.8	346.4	229.7	182.4	112.7	109.0	85.1	66.8
Distribution (%)									
Total	100.0	41.8	17.1	12.0	9.6	6.0	5.6	4.4	3.5
Men	100.0	47.0	17.3	11.3	9.5	4.4	--	4.9	3.6
Women	100.0	31.5	16.7	13.3	9.7	9.2	12.6	--	--
Adults	100.0	43.0	17.4	11.6	9.2	5.7	5.5	4.3	3.4

Source: 1995 Survey of Work Arrangements

The self-employed as employers

Are the self-employed job creators? Certainly, they create jobs for themselves, but do they hire others and, if so, how many employees do they have?

Although there are more and more self-employed with employees, the likelihood that any given business owner has employees has fallen in recent years. As mentioned previously, in contrast to the 1980's, almost all of self-employment growth so far this decade has been amongst business owners working by themselves.

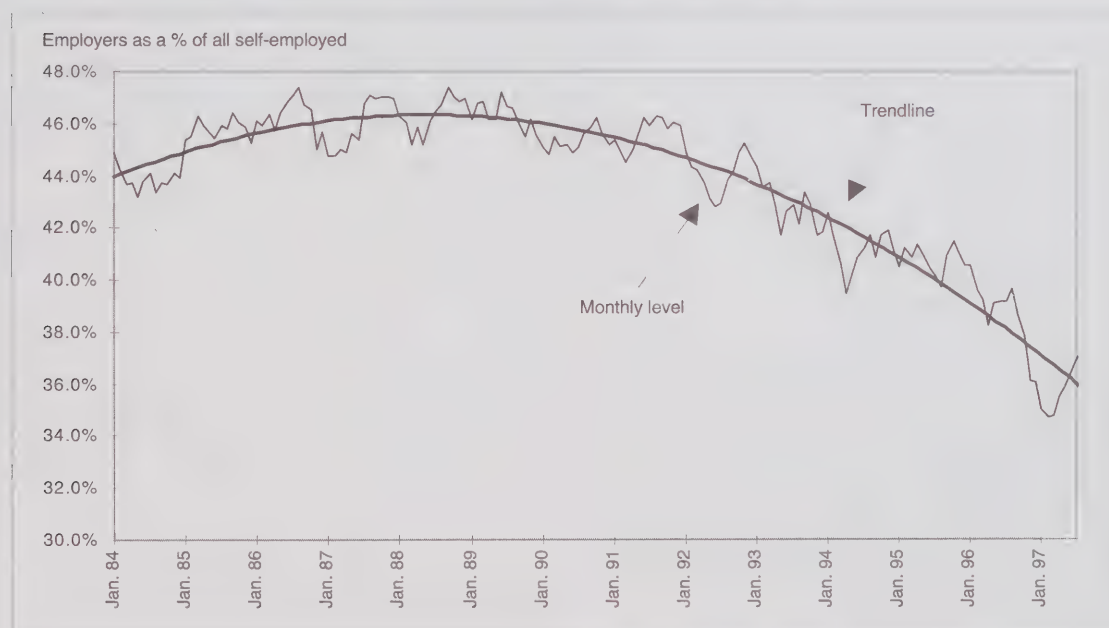
Why is this? This trend is broad-based, and cannot be attributed to changes in one particular industry or occupation. However, the trend is more striking in some of the industries in which self-employment growth has been

particularly strong (business services, health & social services and finance insurance & real estate). In these and other industries, it is possible that advancing technology is allowing more of the self-employed to perform tasks on their own that would have previously required employees. As well, the nature of self-employment may be very different than it once was. There seems to be higher demand for contract labour, a situation which often allows the self-employed individual access to the services, facilities and employees of the contracting firm, thereby reducing the need for their own staff.

- In 1989, 45 out of every 100 self-employed people had employees. This fell over the 1990's and by 1996, 37.6% of the self-employed had workers.

Chart 27

Over the 1990's, a smaller percentage of the self-employed had paid help



Source: Labour Force Survey

The self-employed as employers

Table 13
Employers and a percent of all self-employed by industry and occupation, 1989 to 1996

	Employers as a percent of all self-employed				Change 1989 to 1996
	1989	1992	1994	1996	
Total	44.6	42.6	40.1	37.6	-7.0
Industry:					
Goods-producing	42.7	41.9	40.9	38.7	-4.0
Service-producing	45.7	43.1	39.7	37.1	-8.6
Agriculture	24.0	25.7	24.5	24.3	0.3
Other Primary	51.0	51.7	52.8	48.7	-2.3
Manufacturing	70.6	67.0	67.0	60.6	-10.0
Construction	53.8	49.8	46.7	44.2	-9.6
TCOU	34.0	35.3	35.0	34.8	-0.8
Trade	57.5	55.1	49.7	49.6	-7.9
FIRE	42.6	41.7	37.1	30.6	-12.0
Service	40.6	37.6	35.6	32.4	-8.1
Business services	50.6	42.4	41.4	33.4	-17.1
Educational services	12.4	16.0	14.5	14.0	1.7
Health & Social services	60.0	54.8	48.7	44.7	-15.3
Accommodation & food services	75.0	78.0	75.9	73.1	-1.9
Other services	22.2	18.7	18.2	17.9	-4.3
Occupation:					
Managerial	84.8	78.8	74.1	67.5	-17.4
Teaching	13.3	17.9	15.3	12.6	-0.7
Medicine	73.4	70.2	63.4	64.8	-8.6
Other professionals	37.0	34.0	34.0	26.5	-10.5
Clerical	39.9	40.8	35.2	34.6	-5.2
Sales	47.4	45.0	42.3	40.0	-7.4
Service	29.7	30.0	28.0	27.0	-2.7
Primary	25.9	27.6	27.1	26.2	0.3
Processing & machining	51.2	45.6	47.1	44.5	-6.7
Construction	48.0	44.0	41.9	40.6	-7.5
Transportation equipment operating	28.0	30.4	30.4	30.6	2.7
Material handling	29.3	51.6	50.8	38.2	8.9

Source: Labour Force Survey

Drop in the percentage of employers in key growth industries....

- Most of the increase in self-employment over the 1990's occurred in the business services industry, other services, health & social services, trade and the finance, insurance & real estate industry. In each of these key growth industries, relatively fewer business owners had workers.
- However, this did not necessarily imply that there was weak growth in the number of self-employed with employees in these industries. Rather, the increase in employers was strong in business services, health & social services and finance, insurance & real estate but was simply out-matched by very strong own account employment increases.

- In 1996, business owners in accommodation & food services (73.1% of all self-employed), manufacturing (60.6%), wholesale and retail trade (49.6%) and other primary (48.7%) were the most likely to hire employees.

...while relatively fewer self-employed managers had workers

- Over the 1990's, there has been relatively strong growth among the self-employed working in professional, sales and service occupations. Although the number in these occupations who had workers increased, own account growth was stronger.

- Between 1989 and 1996, the number of managers who had employees working under them fell 19% while the number of own account managers more than doubled. As a result, 68 out of every 100 self-employed managers had an employee in 1996, down from 85 seven years earlier.
- Besides managers, the self-employed working in medicine (64.8% of all self-employed) and processing & machining occupations (44.5%) were most likely to have workers in 1996.

Self-employed employers have an average 10 employees

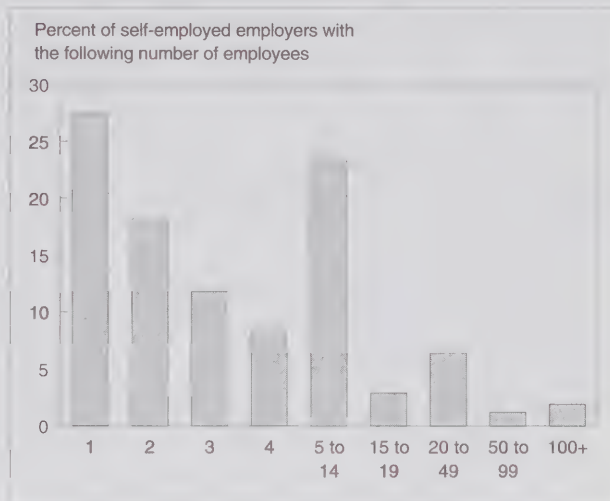
While the proportion of self-employed who are employers has fallen in recent years, this does not necessarily imply that the self-employed are employing fewer people. Indeed, as mentioned above, despite the fall in the proportion, the absolute number of employers has risen over the nineties.

Using data from the 1995 Survey of Work Arrangements (SWA), it is possible to determine the average number of workers employed by business owners. In November 1995, when the SWA was conducted, employers had an average 10 workers.

- About two-thirds of self-employed employers had less than 5 workers. A further one-quarter had between 5 and 14 workers.

Chart 28

Most business owners with workers have less than 5 employees



Source: 1995 Survey of Work Arrangements

Definitions, data sources and survey methodology

Definitions

Adults – People 25 years of age and older.

Average usual hours worked – Average number of usual hours worked per week, is calculated by dividing total usual hours by the total number of employed persons.

Earnings – Wages and salaries and/or net income from self-employment (before tax). For different classes of workers, earnings sources differ:

Employees: The earnings of employees is simply the wages and salaries that they earn. Excluded is the net income from self employment they might earn in a second job. However, if they owned an incorporated business and ran it as a second job, the wages and salaries they earned from their business cannot be excluded. This is a rare case (less than 0.2 percent of paid workers ran an incorporated business as a second job) and is expected to have little impact on the data.

Unincorporated Self-employed: Some of the unincorporated self employed hold a second job as a paid employee. As a result, wage and salary earnings have been excluded from the earnings of the unincorporated self employed. Instead, earnings for this group are equal to net income from self employment.

Incorporated Self-employed: Earnings for the incorporated self employed are (with a few exceptions) wages and salaries plus dividends. Due to the fact that they are not categorised separately, wages and salaries earned by incorporated self employed individuals working for someone else at a second job are included in the total earnings of this group. Also included are dividends received which are not related to the individuals business. Due to these two inclusions, the earnings of the incorporated self employed are, to a small degree, overstated (in the first seven months of 1997, only 1% of the incorporated self employed worked for someone else as a second job).

Employees (private) – Those who work as employees of a private firm or business.

Employees (government or public) – Those who work for a local, provincial or federal government, for a government service or agency, a crown corporation, or a government owned public establishment such as a school or a hospital.

Employment – Employed persons are those who, during the reference week did any work for pay or profit, or had a job and were absent from work.

Goods-Producing Industries (or goods sector, or goods industries) – Includes: agriculture; other primary industries (forestry, fishing and trapping; mines, quarries and oil wells); manufacturing; construction; and utilities (electric power, gas and water).

Industry – The general nature of the business carried out by the employer for whom the respondent works (main job only). If a person did not have a job during the survey reference week, the information is collected for the last job held, providing the person worked within the previous twelve months.

Involuntary Part-time – (See Reasons for Part-time).

Job tenure – The number of consecutive months a person has worked for the current (or, if employed within the previous twelve months, the most recent) employer. The individual may have worked in one or more occupations or in one or more locations, or have experienced periods of temporary layoff with recall and still be considered to have continuous tenure if the employer has not changed. But if a person has worked for the same employer over different periods of time, job tenure measures the most recent period of uninterrupted work.

Labour Force – Civilian non-institutional population 15 years of age and over who, during the survey reference week, were employed or unemployed.

Level of Education – Highest level of schooling completed.

Marital Status – Refers to the marital status reported by the respondent. No differentiation is made between married and common-law relationships, both are classified as married in the survey. The classification of single is reserved for those who have never married, otherwise respondents are classified as either widowed or separated/divorced.

Main Job – When a respondent holds more than one job or business, the job or business involving the greatest number of usual hours worked is considered to be the main job. The full and part-time status and industry and occupation information available from the survey refer to the main job, as does information for employees on wages, union status, job permanency, and workplace size.

Moonlighting – Term used to describe multiple job holders (ie. someone who is “moonlighting” holds more than one job).

Net income from self-employment – Net income (gross income minus expenses) received from self-employment either on own account or in partnership in an unincorporated business or in an independent professional practice. Included here is net income from operating a farm as well as that received from roomers and boarders.

Occupation – Refers to the kind of work persons were doing during the reference week, as determined by the kind of work reported and the description of the most important duties. For those not currently employed, information on occupation is collected for the most recent job held within the previous year.

Own Account Self-employed – Refers to the self-employed who do not have any employees.

Part-time/Full-time – Part-time employment consists of persons who usually work less than 30 hours per week at their main or only job. Full-time employment consists of persons who usually work 30 hours or more per week at their main or only job. This information is available for those currently employed or who last worked within the previous year.

Part-time Employment Rate – Total number of people working part-time expressed as a percentage of those who were employed.

Population – The target population covered by the survey corresponds to all persons aged 15 years and over residing in the provinces of Canada, with the exception of the following: persons living on Indian reserves, full-time members of the regular Armed Forces, and persons living in institutions (for example, inmates of penal institutions and patients in hospitals or nursing homes who have resided in the institution for more than six months).

Public/Private Sector Employment – The public sector includes employees in public administration at the federal, provincial and municipal levels, as well as in Crown corporations, liquor control boards and other government institutions, such as schools, government owned hospitals and public libraries. The private sector comprises all other employees and self-employed owners of businesses (including unpaid family workers in those businesses), and self-employed persons without businesses.

Reason for Working Part-time – Prior to the introduction of the revised questionnaire in January 1997, all persons whose total usual work hours at all jobs or businesses were below 30 per week were asked their reason for working part-time. Reasons included: own illness, personal or

family responsibilities, going to school, could only find part-time work, did not want full-time work, other, and full-time work under 30 hours. This last category of respondents were redefined as full-time workers and not counted in any part-time estimates. Those who could only find part-time work were considered *involuntary part-time* workers, the best estimate of the number of *underemployment*. All others were considered *voluntary part-timers*.

Beginning January 1997, all respondents who usually worked less than 30 hours per week at their main or only job are asked if they want to work more or less than 30 hours at a (single) job or business. Depending on the response, the main reason for working part-time is collected. For those who respond that they want to work less than 30 hours (*voluntary part-timers*), the main reason for not wanting to work 30 or more hours per week is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, personal preference, other.

For those who respond that they want to work 30 or more hours per week, the main reason for working less than 30 hours is collected. Responses include: own illness, personal or family responsibilities, going to school, business conditions, could not find work with 30 or more hours, other. Those whose response is “business conditions” or “could not find work with 30 or more hours” are considered *involuntary part-time* workers. Involuntary part-timers are asked if they looked for work with 30 or more hours during the past four weeks. Those who searched for full-time work are considered to be *underemployed*. The change in concepts and definitions introduced in January 1997 results in a complete break in the involuntary part-time series.

School – any educational establishment (primary, secondary, community college, junior college, CEGEP, university or others).

Seasonal Adjustment – Fluctuations in economic time series are caused by seasonal, cyclical and irregular movements. A seasonally adjusted series is one from which seasonal movements have been eliminated. Seasonal movements are defined as those which are caused by regular annual events such as climate, holidays, vacation periods and cycles related to crops, production and retail sales associated with Christmas and Easter. It should be noted that the seasonally adjusted series contain irregular as well as longer-term cyclical fluctuations.

The seasonal adjustment program is a complicated computer program which differentiates between these seasonal, cyclical and irregular movements in a series over a number of years and, on the basis of past move-

ments, estimates appropriate seasonal factors for current data. On an annual basis, the historic series of seasonally adjusted data are revised in light of the most recent information on changes in seasonality.

Self-employed – There are three types of individuals who are considered self-employed:

Working owners of incorporated businesses: Working owners of an incorporated business, farm or professional practice. This group is further subdivided into those with and without paid help

Working owners of unincorporated businesses and other self-employed: Working owners of a business, farm or professional practice that is not incorporated and self-employed persons who do not have a business (for example, baby-sitters and newspaper carriers). This group is further subdivided into those with and without paid help

Unpaid family workers: Persons who work without pay on a farm or in a business or professional practice owned and operated by another family member living in the same dwelling.

Shift-Share Analysis – From the point of view of shift-share analysis, the increase in the overall (national-level) self-employment rate between two periods of time is the result of two factors. First, a greater proportion of workers could be employed in industries or occupations where self-employment is common. Second, it is possible that a greater proportion in individual industries/occupations could be self-employed. Using a formula noted below, it is possible to quantify each of these two effects on the self-employment rate.

$$\begin{aligned} & \sum_i a_{i,t+1} b_{i,t+1} - \sum_i a_{i,t} b_{i,t} \\ &= \sum_i a_{i,t} (b_{i,t+1} - b_{i,t}) + \sum_i b_{i,t} (a_{i,t+1} - a_{i,t}) \\ &+ \sum_i [a_{i,t+1} (b_{i,t+1} - b_{i,t}) - a_{i,t} (b_{i,t+1} - b_{i,t})] \end{aligned}$$

where $a_{i,t}$ = the self-employment rate in industry or occupation i at time t .

$a_{i,t+1}$ = the self-employment rate in industry or occupation i at time $t+1$

$b_{i,t}$ = the number of people employed in industry or occupation i as a proportion of total employment at time t (employment share at time t)

$b_{i,t+1}$ = the number of people employed in industry or occupation i as a proportion of total employment at time $t+1$ (employment share at time $t+1$)

Service-Producing Industries (or service sector or service industries) – Includes: transportation, storage, communications; trade (wholesale and retail); finance, insurance and real estate; community, business and personal services (services); and public administration.

Underemployment – (See Reasons for Part-time).

Unemployment – Unemployed persons are those who did not work during reference week and were available for work. They also had to have looked for work in the past four weeks unless they were on temporary layoff or had a job to start within the next four weeks.

Usual Hours Worked – Usual hours for employees refers to their normal paid or contract hours, not counting any overtime. For the self-employed and for unpaid family workers, usual hours refer to the number of hours usually worked by the respondent in a typical week, regardless of whether they were paid.

Voluntary Part-time – (See Reasons for Part-time).

Youths – Individuals aged 15-24 years of age.

Wages and salaries – Gross wages and salaries before deductions for such items as income taxes, unemployment insurance and pension plans, and excluding fringe benefits and income in kind.

Data Sources

Labour Force Update: The self-employed used much previously unpublished data. If required, this and similar data can be made available on a cost-recovery basis. However, it also relied on data and ideas found in the following publications:

The Labour Force Survey

The Labour Force, Statistics Canada Catalogue 71-001-XPB

Labour Force Information, Statistics Canada Catalogue 71-001-PPB

Historical Labour Force Statistics, Statistics Canada Catalogue 71-201 Annual

Labour Force Annual Averages, Statistics Canada Catalogue 71-220 Annual

Labour Force Historical Review CD-ROM

Survey of Consumer Finances

Income Distributions by Size in Canada, Statistics Canada Catalogue 13-207-XPB

There are a number of other publications on the subject of self-employment. They include:

A Note on Self-employment by Henry Pold in "Perspectives on Labour and Income", Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 3, no. 4, Winter 1991.

Enterprising Canadians: The Self-employed in Canada by Gary L. Cohen, Statistics Canada Catalogue no. 71-536, 1988.

Labour Force Update: Hours of Work by Geoff Bowlby, Jean-Marc Levesque and Deborah Sunter, Statistics Canada Catalogue no. 71-005, Volume 1, no. 2, Summer 1997.

Recent Developments in Self-Employment in "OECD Employment Outlook", OECD, Paris, July 1992.

Self-employment in Canada by Ian Macredie, Statistics Canada Catalogue no. 71-601 no. 45., 1985

Self-employment in OECD countries, in "OECD Employment Outlook", OECD, Paris, September 1986

The Changing Picture of Self-employment in Britain by Mark Taylor, Institute for Labour Research, University of Essex, Working Papers of the ESRC Research Centre on Micro-social Change Paper Number 97-9, 1997.

The Renaissance of Self-employment by Susan Crompton in "Perspectives on Labour and Income", Statistics Canada Catalogue no. 75-001, Volume 5, no. 2, Summer 1993.

Labour Force Survey Methodology

The LFS is a monthly household survey of a sample of individuals who are representative of the civilian, non-institutionalized population 15 years of age or older in Canada's ten provinces. Specifically excluded from the survey's coverage are residents of the Yukon and Northwest Territories, persons living on Indian Reserves, full-time members of the Canadian Armed Forces and inmates of institutions. These groups together represent an exclusion of approximately 2% of the population aged 15 or over.

Canada's population lives in various geographic areas such as provinces and regions within provinces. For the purposes of sampling, the population in these areas is further partitioned into strata, in order to maximize the reliability of the estimates while keeping collection costs at a minimum. Households in strata are not selected directly. Instead each stratum is divided into clusters, and then a sample of clusters is selected in the stratum. Then, in each selected cluster, a sample of households is chosen. Chosen in this fashion, the sample is representative of the population.

The number of households sampled across the country has varied over the years as a result of varying levels of funding, and improvements in the survey design. The sample size has been 52,350 households since July 1995. The sample is allocated to provinces and strata within provinces in the way that best meets the need for reliable estimates at various geographic levels. These include national, provincial, census metropolitan areas (large cities), economic regions, and employment insurance regions.

The LFS follows a rotating panel sample design, in which households remain in the sample for six consecutive months. The total sample consists of six representative sub-samples or panels, and each month a panel is replaced after completing its six month stay in the survey. Outgoing households are replaced by households in the same or a similar area. This results in a five-sixths month-to-month sample overlap, which makes the design efficient for estimating month-to-month changes. The rotation after six months prevents undue respondent burden for households that are selected for the survey.

Demographic information is obtained for all persons in a household for whom the selected dwelling is the usual place of residence. LFS information is obtained for all civilian household members 15 years of age or older. Respondent burden is minimized for the elderly (age 70 and over) by carrying forward their responses for the initial interview to the subsequent five months in survey.

Some Other Sources of Self-employment data

Survey of Labour and Income Dynamics (SLID)

SLID is a longitudinal household survey conducted by Statistics Canada. It is designed to capture changes in the economic well-being of individuals and families over time and the determinants of their well-being. Individuals originally selected for the survey are interviewed once or twice per year for six years to collect information about their labour market experiences, income and family circumstances. The first reference year of the survey was 1993.

Information by class of worker is available.

For further information about SLID, contact Alison Hale at (613) 951-3257, e-mail: hale@statcan.ca

The Census of Population

Conducted every five years since 1971, the Census collects labour market information from a one in five sample of the entire population. Included is information on class of worker.

For more information, contact Ron Logan at (613) 951-6909, e-mail: loganron@statcan.ca.

Survey of Consumer Finances

The Survey of Consumer Finances is designed to collect detailed data on the income of individuals, families and households. Because it is a supplement to the Labour Force Survey, one can identify respondents by class of worker in order to study their earnings as well as other sources of income.

For more information, contact Kevin Bishop at (613) 951-2211, e-mail: bishkev@statcan.ca

1995 Survey of Work Arrangements

In November 1995, Statistics Canada, in partnership with Human Resources Development Canada conducted the Survey of Work Arrangements as a supplement to the Labour Force Survey. Among many other questions, this survey asked respondents: a) the weekly schedule of the self-employed; b) whether they operated their businesses

from home; c) the number of employees hired by the self-employed; and d) the main reason for being self-employed.

For more information, please contact Ernest Akyeampong at (613) 951-4624, e-mail: akyeern@statcan.ca.

Small Area and Administrative Data Division

Self-employment income is calculated by using data from the Revenue Canada personal income tax returns. Included are all those reporting self-employment income, whether such income was earned during the entire taxation year or only a part of the year. The information is for net income, and is also available according to the type of self-employment income (farm/fish employment income, business income, professional income, and commission income). Data are available for Canada, the provinces/territories, and all levels of postal geography, down to the level of letter carrier routes.

For more information, contact Paul Francoeur at (613) 951-4743, e-mail: paul@statcan.ca

Appendix

Table 14
Class of worker by age and sex, Canada, 1989, 1993 and 1996

			Total employed	Total self- employed	SE, own account	SE, employers	Total self- employed	SE, own account	SE, employers
			(Thousands)				(Percent of total employed)		
1996	15+	Both sexes	13,676.2	2,266.6	1,356.7	852.1	16.6%	9.9%	6.2%
		Men	7,478.9	1,488.9	822.0	653.6	19.9%	11.0%	8.7%
		Women	6,197.3	777.7	534.8	198.6	12.5%	8.6%	3.2%
	15-24	Both sexes	2,039.6	144.2	117.6	12.6	7.1%	5.8%	0.6%
		Men	1,052.4	72.7	54.2	9.3	6.9%	5.2%	0.9%
		Women	987.2	71.5	63.5	3.7	7.2%	6.4%	0.4%
	25-54	Both sexes	10,315.5	1,690.4	980.7	677.1	16.4%	9.5%	6.6%
		Men	5,603.2	1,100.6	585.5	513.3	19.6%	10.4%	9.2%
		Women	4,712.3	589.8	395.3	163.9	12.5%	8.4%	3.5%
	55+	Both sexes	1,321.1	432.0	258.6	162.5	32.7%	19.6%	12.3%
		Men	823.3	315.7	182.5	131.2	38.3%	22.2%	15.9%
		Women	497.8	116.3	76.2	31.3	23.4%	15.3%	6.3%
	1993 15+	Both sexes	13,014.7	2,056.4	1,134.7	849.0	15.8%	8.7%	6.5%
		Men	7,126.1	1,394.1	705.9	669.8	19.6%	9.9%	9.4%
		Women	5,888.6	662.3	428.8	179.2	11.2%	7.3%	3.0%
	15-24	Both sexes	2,060.5	151.9	118.5	12.5	7.4%	5.8%	0.6%
		Men	1,045.1	76.6	53.1	9.9	7.3%	5.1%	0.9%
		Women	1,015.4	75.2	65.4	2.6	7.4%	6.4%	0.3%
	25-54	Both sexes	9,698.1	1,521.1	799.2	682.3	15.7%	8.2%	7.0%
		Men	5,293.0	1,026.0	492.8	529.7	19.4%	9.3%	10.0%
		Women	4,405.1	495.1	306.4	152.5	11.2%	7.0%	3.5%
	55+	Both sexes	1,256.1	383.4	217.2	154.4	30.5%	17.3%	12.3%
		Men	788.0	291.5	160.2	130.3	37.0%	20.3%	16.5%
		Women	468.1	92.0	56.9	24.2	19.7%	12.2%	5.2%
1989	15+	Both sexes	13,086.0	1,809.1	934.8	806.0	13.8%	7.1%	6.2%
		Men	7,356.4	1,248.6	596.4	638.9	17.0%	8.1%	8.7%
		Women	5,729.6	560.5	338.4	167.2	9.8%	5.9%	2.9%
	15-24	Both sexes	2,516.9	136.1	103.1	17.8	5.4%	4.1%	0.7%
		Men	1,309.7	71.6	48.6	13.7	5.5%	3.7%	1.0%
		Women	1,207.2	64.4	54.5	4.4	5.3%	4.5%	0.4%
	25-54	Both sexes	9,265.1	1,326.5	647.6	639.0	14.3%	7.0%	6.9%
		Men	5,199.7	912.7	408.5	501.7	17.6%	7.9%	9.6%
		Women	4,065.4	413.8	239.1	137.3	10.2%	5.9%	3.4%
	55+	Both sexes	1,304.0	346.5	184.4	149.3	26.6%	14.1%	11.4%
		Men	847.1	264.3	139.6	123.6	31.2%	16.5%	14.6%
		Women	456.9	82.2	44.8	25.7	18.0%	9.8%	5.6%

Appendix

Table 15
Class of worker by province, 1996

			Total employed	Total self- employed	SE, own account	SE, employers	Total self- employed	SE, own account	SE, employers
			(Thousands)				(Percent of total employed)		
Newfoundland	15+	Both sexes	189.7	26.5	14.5	11.8	14.0%	7.6%	6.2%
		Men	104.2	18.8	9.4	9.3	18.0%	9.0%	8.9%
		Women	85.6	7.7	5.1	2.4	9.0%	6.0%	2.8%
	15-24	Both sexes	28.7	2.7	2.4	0.4	9.4%	8.4%	1.4%
		Men	14.6	1.4	1.3	0.3	9.6%	8.9%	2.1%
		Women	14.1	1.3	1.2	0.5	9.2%	8.5%	3.5%
	25-54	Both sexes	148.3	19.8	10.3	9.3	13.4%	6.9%	6.3%
		Men	81	14.2	6.7	7.4	17.5%	8.3%	9.1%
		Women	67.3	5.6	3.5	1.9	8.3%	5.2%	2.8%
	55+	Both sexes	12.8	4	1.9	2.1	31.3%	14.8%	16.4%
		Men	8.6	3.1	1.5	1.7	36.0%	17.4%	19.8%
		Women	4.2	0.9	0.6	0.5	21.4%	14.3%	11.9%
Prince Edward Island	15+	Both sexes	60.1	10.8	5.8	4.7	18.0%	9.7%	7.8%
		Men	32.3	7.8	3.8	3.9	24.1%	11.8%	12.1%
		Women	27.8	3	1.9	0.8	10.8%	6.8%	2.9%
	15-24	Both sexes	11	0.8	0.7	0.1	7.3%	6.4%	0.9%
		Men	5.6	0.3	0.2	0	5.4%	3.6%	0.0%
		Women	5.3	0.4	0.4	0	7.5%	7.5%	0.0%
	25-54	Both sexes	43.4	7.6	3.7	3.7	17.5%	8.5%	8.5%
		Men	23.2	5.6	2.4	3.2	24.1%	10.3%	13.8%
		Women	20.2	2	1.3	0.6	9.9%	6.4%	3.0%
	55+	Both sexes	5.8	2.4	1.5	0.8	41.4%	25.9%	13.8%
		Men	3.6	1.8	1.3	0.6	50.0%	36.1%	16.7%
		Women	2.2	0.6	0.4	0.2	27.3%	18.2%	9.1%
Nova Scotia	15+	Both sexes	385	59.9	35	23.2	15.6%	9.1%	6.0%
		Men	207.1	37	18.4	18.3	17.9%	8.9%	8.8%
		Women	177.9	22.8	16.6	4.9	12.8%	9.3%	2.8%
	15-24	Both sexes	60.5	7.5	6.7	0.7	12.4%	11.1%	1.2%
		Men	30.5	3.1	2.7	0.6	10.2%	8.9%	2.0%
		Women	30	4.4	4	0.6	14.7%	13.3%	2.0%
	25-54	Both sexes	291.3	42.1	23.1	17.9	14.5%	7.9%	6.1%
		Men	154.9	26.7	12.4	14.3	17.2%	8.0%	9.2%
		Women	136.3	15.3	10.6	3.7	11.2%	7.8%	2.7%
	55+	Both sexes	33.3	10.3	5.3	4.7	30.9%	15.9%	14.1%
		Men	21.7	7.2	3.5	3.7	33.2%	16.1%	17.1%
		Women	11.6	3.1	2	1.1	26.7%	17.2%	9.5%
New Brunswick	15+	Both sexes	312.8	46.6	25.8	19.9	14.9%	8.2%	6.4%
		Men	169	30.6	14	16.5	18.1%	8.3%	9.8%
		Women	143.8	16	11.8	3.6	11.1%	8.2%	2.5%
	15-24	Both sexes	49.9	4.8	4.4	0.5	9.6%	8.8%	1.0%
		Men	25.1	2.3	2.1	0.4	9.2%	8.4%	1.6%
		Women	24.8	2.5	2.4	0.2	10.1%	9.7%	0.8%
	25-54	Both sexes	236.9	33.7	17.3	15.8	14.2%	7.3%	6.7%
		Men	127.8	22.3	9.5	12.8	17.4%	7.4%	10.0%
		Women	109	11.4	7.8	2.9	10.5%	7.2%	2.7%
	55+	Both sexes	26	8.1	4.1	3.9	31.2%	15.8%	15.0%
		Men	16.1	6	2.6	3.4	37.3%	16.1%	21.1%
		Women	9.9	2.2	1.6	0.6	22.2%	16.2%	6.1%

Table 15 – Continued
Class of worker by province, 1996

			Total employed	Total self- employed	SE, own account	SE, employers	Total self- employed	SE, own account	SE, employers
			(Thousands)				(Percent of total employed)		
Quebec	15+	Both sexes	3,212.6	493.9	283.9	193	15.4%	8.8%	6.0%
		Men	1,778.6	330.9	171.5	156.2	18.6%	9.6%	8.8%
		Women	1434	163	112.4	37	11.4%	7.8%	2.6%
	15-24	Both sexes	449	33	25.9	3.7	7.3%	5.8%	0.8%
		Men	238.9	18.4	13.4	3.1	7.7%	5.6%	1.3%
		Women	210.1	14.6	12.5	0.7	6.9%	5.9%	0.3%
	25-54	Both sexes	2,484.4	384.4	214.9	159.4	15.5%	8.6%	6.4%
		Men	1,361.2	256.1	127.8	127.7	18.8%	9.4%	9.4%
		Women	1,123.2	128.4	87	31.7	11.4%	7.7%	2.8%
	55+	Both sexes	279.3	76.4	43.1	30.5	27.4%	15.4%	10.9%
		Men	178.6	56.3	30.3	25.8	31.5%	17.0%	14.4%
		Women	100.7	20	12.8	4.7	19.9%	12.7%	4.7%
Ontario	15+	Both sexes	5,310.7	795.7	484.6	295	15.0%	9.1%	5.6%
		Men	2881	520.3	295.3	220.8	18.1%	10.2%	7.7%
		Women	2,429.8	275.4	189.2	74.2	11.3%	7.8%	3.1%
	15-24	Both sexes	777.9	46	38.4	4.6	5.9%	4.9%	0.6%
		Men	395.2	23.6	18.3	3.7	6.0%	4.6%	0.9%
		Women	382.7	22.4	20.3	1.3	5.9%	5.3%	0.3%
	25-54	Both sexes	4,000.3	591.5	356.1	226.1	14.8%	8.9%	5.7%
		Men	2,162.7	381.9	214.7	166.5	17.7%	9.9%	7.7%
		Women	1,837.6	209.5	141.4	59.6	11.4%	7.7%	3.2%
	55+	Both sexes	532.5	158.2	90.3	64.9	29.7%	17.0%	12.2%
		Men	323.1	114.7	62.4	51.5	35.5%	19.3%	15.9%
		Women	209.4	43.5	27.8	13.5	20.8%	13.3%	6.4%
Manitoba	15+	Both sexes	525.5	89.8	53.8	32.5	17.1%	10.2%	6.2%
		Men	288.2	61	34.9	24.9	21.2%	12.1%	8.6%
		Women	237.3	28.9	18.9	7.6	12.2%	8.0%	3.2%
	15-24	Both sexes	91	5.6	3.9	0.6	6.2%	4.3%	0.7%
		Men	47.5	2.8	1.7	0.6	5.9%	3.6%	1.3%
		Women	43.3	2.8	2.4	0.2	6.5%	5.5%	0.5%
	25-54	Both sexes	382.1	63.5	36.4	25.4	16.6%	9.5%	6.6%
		Men	206.5	42.4	23.1	19.1	20.5%	11.2%	9.2%
		Women	175.6	21.1	13.3	6.3	12.0%	7.6%	3.6%
	55+	Both sexes	52.5	20.8	13.6	6.6	39.6%	25.9%	12.6%
		Men	34.2	15.8	10.3	5.5	46.2%	30.1%	16.1%
		Women	18.4	5	3.3	1.2	27.2%	17.9%	6.5%
Saskatchewan	15+	Both sexes	461.2	116.7	74.4	36.8	25.3%	16.1%	8.0%
		Men	253.5	78.7	49.8	27.9	31.0%	19.6%	11.0%
		Women	207.7	38	24.6	8.9	18.3%	11.8%	4.3%
	15-24	Both sexes	78	8.2	6.6	0.6	10.5%	8.5%	0.8%
		Men	41.4	4.2	3.2	0.5	10.1%	7.7%	1.2%
		Women	36.6	3.9	3.5	0.3	10.7%	9.6%	0.8%
	25-54	Both sexes	322.3	75.3	45.2	27.6	23.4%	14.0%	8.6%
		Men	173.8	49.8	29.2	20.6	28.7%	16.8%	11.9%
		Women	148.5	25.5	16.1	6.9	17.2%	10.8%	4.6%
	55+	Both sexes	60.9	33.2	22.8	8.8	54.5%	37.4%	14.4%
		Men	38.3	24.7	17.6	7	64.5%	46.0%	18.3%
		Women	22.6	8.5	5.2	1.8	37.6%	23.0%	8.0%

Table 15 – Concluded
Class of worker by province, 1996

			Total employed	Total self- employed	SE, own account	SE, employers	Total self- employed	SE, own account	SE, employers
			(Thousands)				(Percent of total employed)		
Alberta	15+	Both sexes	1,412.7	288.1	179	101.4	20.4%	12.7%	7.2%
		Men	779.5	185.5	107.6	75.7	23.8%	13.8%	9.7%
		Women	633.2	102.6	71.5	25.7	16.2%	11.3%	4.1%
	15-24	Both sexes	232.1	17.3	13.2	1.6	7.5%	5.7%	0.7%
		Men	122.7	8.6	5.7	1	7.0%	4.6%	0.8%
		Women	109.5	8.7	7.5	0.6	7.9%	6.8%	0.5%
	25-54	Both sexes	1,045.4	211.3	125.7	81.8	20.2%	12.0%	7.8%
		Men	571.2	133.7	72.9	60.7	23.4%	12.8%	10.6%
		Women	474.2	77.6	52.7	21.1	16.4%	11.1%	4.4%
	55+	Both sexes	135.2	59.5	40.1	18.1	44.0%	29.7%	13.4%
		Men	85.7	43.2	29	14	50.4%	33.8%	16.3%
		Women	49.5	16.2	11.2	4.1	32.7%	22.6%	8.3%
British Columbia	15+	Both sexes	1,805.8	338.8	200.1	133.8	18.8%	11.1%	7.4%
		Men	985.5	218.5	117.3	100.2	22.2%	11.9%	10.2%
		Women	820.3	120.4	82.7	33.6	14.7%	10.1%	4.1%
	15-24	Both sexes	261.8	18.2	16.1	1.7	7.0%	6.1%	0.6%
		Men	131.1	7.8	6.2	1.2	5.9%	4.7%	0.9%
		Women	130.8	10.5	9.8	0.5	8.0%	7.5%	0.4%
	25-54	Both sexes	1,361.1	261.3	148.1	110.3	19.2%	10.9%	8.1%
		Men	740.9	167.8	86.7	81	22.6%	11.7%	10.9%
		Women	620.2	93.5	61.4	29.4	15.1%	9.9%	4.7%
	55+	Both sexes	182.8	59.3	35.9	21.9	32.4%	19.6%	12.0%
		Men	113.6	42.9	24.3	18.1	37.8%	21.4%	15.9%
		Women	69.3	16.4	11.6	3.8	23.7%	16.7%	5.5%

Table 16
Levels and rate of self-employment by industry, Canada, 1989, 1993 and 1996

	1989	1993	1996
		(000)	
Goods-Producing			
Total employed	3,927.8	3,447.7	3,681.3
Self-employed	672.5	688.3	718.9
Self-employment rate	17.1%	20.0%	19.5%
Service-Producing			
Total employed	9,158.2	9,567.0	9,994.9
Self-employed	1136.6	1368.1	1547.7
Self-employment rate	12.4%	14.3%	15.5%
Agriculture			
Total employed	438.1	450.5	453.3
Self-employed	297.5	299.7	304.8
Self-employment rate	67.9%	66.5%	67.2%
Other Primary			
Total employed	303.5	260.3	279.9
Self-employed	45.5	47.3	46.2
Self-employment rate	15.0%	18.2%	16.5%
Manufacturing			
Total employed	2,235.4	1,893.2	2,082.5
Self-employed	91.0	95.7	112.2
Self-employment rate	4.1%	5.1%	5.4%
Construction			
Total employed	809.0	694.3	718.6
Self-employed	236.0	244.7	254.0
Self-employment rate	29.2%	35.2%	35.3%
Transportation, Communication and Other Utilities			
Total employed	1,008.2	960.8	1,019.6
Self-employed	76.4	81.6	97.4
Self-employment rate	7.6%	8.5%	9.6%
Trade			
Total employed	2,293.1	2,252.5	2,361.1
Self-employed	363.6	398.0	422.7
Self-employment rate	15.9%	17.7%	17.9%

Table 16 – Concluded
Levels and rate of self-employment by industry, Canada, 1989, 1993 and 1996

	1989	1993	1996
		(000)	
Finance, Insurance and Real Estate			
Total employed	768.8	810.4	799.9
Self-employed	68.1	89.8	112.7
Self-employment rate	8.9%	11.1%	14.1%
Service			
Total employed	4,351.9	4,790.0	5,141.2
Self-employed	630.1	799.6	916.7
Self-employment rate	14.5%	16.7%	17.8%
Business Services			
Total employed	699.6	743.7	918.6
Self-employed	168.3	219.3	294.3
Self-employment rate	24.1%	29.5%	32.0%
Educational Services			
Total employed	836.0	927.0	929.0
Self-employed	17.0	24.6	27.8
Self-employment rate	2.0%	2.7%	3.0%
Health & Social Services			
Total employed	1,233.1	1,382.1	1,425.7
Self-employed	78.2	115.1	125.5
Self-employment rate	6.3%	8.3%	8.8%
Accommodation & Food Services			
Total employed	779.6	819.4	892.9
Self-employed	76.1	89.0	100.0
Self-employment rate	9.8%	10.9%	11.2%
Other Services			
Total employed	802.7	917.8	974.9
Self-employed	290.7	351.7	369.0
Self-employment rate	36.2%	38.3%	37.9%

Table 17
Levels and rate of self-employment by occupation, Canada, 1989, 1993 and 1996

	1989	1993	1996
		(000)	
Managerial			
Total employed	1,620.1	1,769.0	1,899.5
Self-employed	228.9	221.4	232.0
Self-employment rate	14.1%	12.5%	12.2%
Natural sciences			
Total employed	485.4	513.8	544.7
Self-employed	42.7	56.6	71.7
Self-employment rate	8.8%	11.0%	13.2%
Social sciences			
Total employed	229.2	292.9	305.1
Self-employed	27.9	47.5	45.5
Self-employment rate	12.2%	16.2%	14.9%
Teaching and related			
Total employed	549.3	627.3	635.3
Self-employed	18.7	26.0	29.8
Self-employment rate	3.4%	4.1%	4.7%
Health and Medicine			
Total employed	654.6	729.7	744.5
Self-employed	65.0	84.7	88.3
Self-employment rate	9.9%	11.6%	11.9%
Artistic			
Total employed	245.2	272.3	320.0
Self-employed	74.2	105.6	125.9
Self-employment rate	30.3%	38.8%	39.3%
Clerical			
Total employed	2,187.3	2,043.5	1,948.2
Self-employed	57.6	59.5	70.6
Self-employment rate	2.6%	2.9%	3.6%
Sales			
Total employed	1,224.6	1,275.1	1,374.3
Self-employed	302.1	362.1	414.8
Self-employment rate	24.7%	28.4%	30.2%

Appendix

Table 17 – Concluded
Levels and rate of self-employment by occupation, Canada, 1989, 1993 and 1996

	1989	1993	1996
		(000)	
Service			
Total employed	1,729.3	1,800.6	1,896.9
Self-employed	262.5	315.6	354.7
Self-employment rate	15.2%	17.5%	18.7%
Primary occupations (including agriculture)			
Total employed	608.5	613.4	619.0
Self-employed	339.4	354.8	356.4
Self-employment rate	55.8 %	57.8%	57.6%
Processing			
Total employed	430.7	341.4	360.3
Self-employed	12.4	14.3	16.6
Self-employment rate	2.9%	4.2%	4.6%
Machining			
Total employed	240.4	186.7	216.0
Self-employed	12.8	14.7	18.4
Self-employment rate	5.3%	7.9%	8.5%
Product Fabricating			
Total employed	1,107.8	958.0	1,086.2
Self-employed	98.2	108.2	125.9
Self-employment rate	8.9%	11.3%	11.6%
Construction			
Total employed	787.4	669.4	684.9
Self-employed	190.2	200.2	211.5
Self-employment rate	24.2%	29.9%	30.9%
Transportation Equipment Operating			
Total employed	493.2	460.8	516.3
Self-employed	65.7	73.0	86.8
Self-employment rate	13.3%	15.8%	16.8%
Material Handling and Other Crafts			
Total employed	459.4	427.5	491.1
Self-employed	10.9	12.3	17.7
Self-employment rate	2.4%	2.9%	3.6%

Table 18
Levels and rate of self-employment by industry and province, 1996

	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec
Total					
Total employed	189.7	60.1	385.0	312.8	3,212.6
Self-employed	26.5	10.8	59.9	46.6	493.6
Self-employment rate	14.0%	18.0%	15.6%	14.9%	15.4%
Agriculture					
Total employed	0.9	4.2	7.1	6.3	78.3
Self-employed	0.3	2.0	3.4	2.6	49.7
Self-employment rate	33.3%	47.6%	47.9%	41.3%	63.5%
Other Primary					
Total employed	16.5	2.7	15.1	12.9	37.2
Self-employed	8.3	1.8	4.8	4.4	6.1
Self-employment rate	50.3%	66.7%	31.8%	34.1%	16.1%
Manufacturing					
Total employed	14.3	5.8	38.6	38.9	577.0
Self-employed	0.6	0.4	1.7	1.8	31.5
Self-employment rate	4.2%	6.9%	4.4%	4.6%	5.5%
Construction					
Total employed	9.8	4.4	20.6	18.2	136.2
Self-employed	2.1	1.0	6.5	4.8	41.1
Self-employment rate	21.4%	22.7%	31.6%	26.4%	30.2%
Transportation, Communication and Other Utilities					
Total employed	17.3	3.7	29.0	26.4	224.1
Self-employed	1.1	0.5	2.8	2.7	21.3
Self-employment rate	6.4%	13.5%	9.7%	10.2%	9.5%
Trade					
Total employed	35.1	10.2	73.3	59.1	551.5
Self-employed	6.2	1.9	12.4	10.0	107.3
Self-employment rate	17.7%	18.6%	16.9%	16.9%	19.5%
Finance, Insurance and Real Estate					
Total employed	5.8	2.2	19.6	13.4	191.9
Self-employed	0.7	0.4	2.3	1.7	26.2
Self-employment rate	12.1%	17.4%	11.7%	12.7%	13.7%
Business Services					
Total employed	5.6	2.1	17.7	13.8	199.4
Self-employed	1.0	0.4	4.8	3.4	61.9
Self-employment rate	17.9%	19.0%	27.1%	24.6%	31.0%
Educational Services					
Total employed	17.3	3.8	29.3	21.9	229.4
Self-employed	0.2	0.0	0.6	0.4	4.8
Self-employment rate	1.2%	.	2.0%	1.8%	2.1%
Health & Social Services					
Total employed	26.8	6.3	46.2	36.4	361.9
Self-employed	1.1	0.3	2.6	2.1	37.1
Self-employment rate	4.1%	4.8%	5.9%	5.8%	10.3%
Food & Accommodation					
Total employed	10.5	4.4	26.5	19.8	204.0
Self-employed	1.1	0.3	3.0	2.0	26.8
Self-employment rate	10.5%	6.8%	11.3%	10.1%	13.1%
Other Services					
Total employed	11.7	4.6	32.2	23.1	213.7
Self-employed	3.9	1.8	15.1	10.7	80.0
Self-employment rate	33.3%	39.1%	46.9%	46.3%	37.4%

Table 18 – Concluded
Levels and rate of self-employment by industry and province, 1996

	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia
Total					
Total employed	5,310.7	525.5	461.2	1,412.7	1,805.8
Self-employed	795.7	89.8	116.7	288.1	338.8
Self-employment rate	15.0%	17.1%	25.3%	20.4%	18.8%
Agriculture					
Total employed	117.1	39.1	71.4	95.5	33.6
Self-employed	72.6	27.6	56.7	73.1	16.7
Self-employment rate	62.0%	70.6%	79.4%	76.5%	49.7%
Other Primary					
Total employed	42.7	8.4	16.7	77.5	50.2
Self-employed	4.1	0.8	1.8	5.5	8.7
Self-employment rate	9.6%	9.5%	10.8%	7.1%	17.3%
Manufacturing					
Total employed	988.3	61.7	30.3	120.6	207.0
Self-employed	39.8	3.7	2.0	11.5	19.2
Self-employment rate	4.0%	6.0%	6.6%	9.5%	9.3%
Construction					
Total employed	267.4	23.5	19.1	92.5	126.9
Self-employed	100.5	8.4	7.4	29.3	52.9
Self-employment rate	37.6%	35.7%	38.7%	31.7%	41.7%
Transportation, Communication and Other Utilities					
Total employed	383.3	48.4	34.0	115.7	137.7
Self-employed	29.5	4.5	4.0	16.1	15.0
Self-employment rate	7.7%	9.3%	11.8%	13.9%	11.0%
Trade					
Total employed	908.3	87.8	80.3	238.5	317.1
Self-employed	156.3	13.7	15.2	39.8	60.1
Self-employment rate	17.2%	15.6%	18.9%	16.7%	19.0%
Finance, Insurance and Real Estate					
Total employed	337.3	28.0	21.2	67.8	112.6
Self-employed	41.4	3.8	2.9	11.9	21.4
Self-employment rate	12.3%	13.6%	13.7%	17.6%	19.0%
Business Services					
Total employed	399.8	26.5	15.4	103.6	134.7
Self-employed	126.1	7.3	4.8	35.4	49.2
Self-employment rate	31.5%	27.5%	31.2%	34.2%	36.5%
Educational Services					
Total employed	343.2	38.5	34.6	88.1	123.0
Self-employed	9.3	1.2	0.9	2.0	8.3
Self-employment rate	2.7%	3.1%	2.6%	2.3%	6.7%
Health & Social Services					
Total employed	528.4	60.8	51.5	132.4	175.3
Self-employed	44.5	4.0	3.8	11.0	19.1
Self-employment rate	8.4%	6.6%	7.4%	8.3%	10.9%
Food & Accommodation					
Total employed	330.2	34.1	27.8	98.8	136.8
Self-employed	38.6	3.6	4.0	9.5	11.2
Self-employment rate	11.7%	10.6%	14.4%	9.6%	8.2%
Other Services					
Total employed	375.2	31.9	29.9	107.6	145.1
Self-employed	132.8	11.4	13.3	43.1	57.1
Self-employment rate	35.4%	35.7%	44.5%	40.1%	39.3%

Table 19
Levels and rate of self-employment by occupation and province, 1996

	Newfoundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec
Total					
Total employed	189.7	60.1	385.0	312.8	3,212.6
Self-employed	26.5	10.7	59.9	46.6	493.9
Self-employment rate	14.0%	17.9%	15.5%	14.9%	15.4%
Managerial					
Total employed	24.3	6.6	48.6	37.0	435.1
Self-employed	1.5	0.5	4.3	2.9	61.1
Self-employment rate	6.3%	7.6%	8.8%	7.7%	14.0%
Teaching					
Total employed	11.8	2.4	17.6	14.7	168.1
Self-employed	0.3	0	0.8	0.4	5.2
Self-employment rate	2.3%	.	4.4%	2.9%	3.1%
Medicine and Health					
Total employed	14.6	3.6	21.7	19.2	202.6
Self-employed	0.9	0.2	2.2	1.4	24.9
Self-employment rate	6.5%	5.6%	10.1%	7.1%	12.3%
Other Professionals					
Total employed	12.3	3.8	29.9	22.9	275.0
Self-employed	1.0	0.5	5.3	3.6	49.5
Self-employment rate	8.3%	13.1%	17.8%	15.7%	18.0%
Clerical					
Total employed	27.6	7.9	52.5	44.1	488.8
Self-employed	0.4	0.2	1.2	1.2	15.8
Self-employment rate	1.6%	2.8%	2.3%	2.6%	3.2%
Sales					
Total employed	18.6	5.9	41.3	31.6	311.2
Self-employed	5.5	1.7	11.6	9.1	99.9
Self-employment rate	29.4%	28.8%	28.1%	28.8%	32.1%
Service					
Total employed	26.2	9.2	66.2	48.5	441.8
Self-employed	3.7	1.7	14.8	10.6	85.9
Self-employment rate	14.2%	18.8%	22.4%	21.8%	19.4%
Primary Occupations					
Total employed	14.9	6.6	20.6	16.9	100.0
Self-employed	8.7	3.8	8.5	7.3	54.4
Self-employment rate	58.2%	57.6%	41.3%	43.1%	54.3%
Processing, Machining & Product Fabricating					
Total employed	14.6	5.6	37.7	35.2	428.2
Self-employed	1.7	0.7	3.1	3.6	44.5
Self-employment rate	11.5%	12.2%	8.1%	10.1%	10.4%
Construction					
Total employed	11.2	4.1	21.2	19.4	128.9
Self-employed	1.8	0.9	5.4	4.1	32.4
Self-employment rate	16.3%	22.0%	25.2%	21.1%	25.1%
Transport Equipment Operating					
Total employed	7.5	2.7	14.6	13.5	114.3
Self-employed	0.8	0.3	2.5	2.2	17.5
Self-employment rate	10.8%	11.1%	16.8%	16.5%	15.3%
Material Handling and Other Crafts					
Total employed	6.2	1.8	13.1	9.9	118.7
Self-employed	0.2	0.1	0.3	0.4	2.8
Self-employment rate	3.2%	5.6%	2.3%	3.9%	2.4%

Table 19 – Concluded
Levels and rate of self-employment by occupation and province, 1996

	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	British Columbia
Total					
Total employed	5,310.7	525.5	461.2	1,412.7	1,805.8
Self-employed	795.7	89.8	116.7	288.1	338.8
Self-employment rate	15.0%	17.1%	25.3%	20.4%	18.8%
Managerial					
Total employed	779.7	68.6	53.1	195.9	250.5
Self-employed	87.4	7.3	5.1	23.0	39.0
Self-employment rate	11.2%	10.7%	9.6%	11.7%	15.6%
Teaching					
Total employed	230.9	26.0	22.9	55.6	85.5
Self-employed	10.1	1.2	1.1	2.2	8.5
Self-employment rate	4.4%	4.6%	4.8%	4.0%	9.9%
Medicine and Health					
Total employed	261.3	34.2	28.2	68.8	90.5
Self-employed	33.0	2.8	2.6	7.7	12.6
Self-employment rate	12.6%	8.2%	9.2%	11.2%	13.9%
Other Professionals					
Total employed	501.6	36.9	28.9	125.4	167.1
Self-employed	102.5	5.7	4.5	27.9	42.5
Self-employment rate	20.4%	15.5%	15.7%	22.2%	25.4%
Clerical					
Total employed	756.6	72.4	53.3	187.9	257.0
Self-employed	25.2	2.2	2.2	9.5	12.6
Self-employment rate	3.3%	3.1%	4.2%	5.1%	4.9%
Sales					
Total employed	537.0	48.1	41.4	136.5	202.9
Self-employed	154.6	13.4	13.2	42.2	63.5
Self-employment rate	28.8%	27.8%	31.9%	31.0%	31.3%
Service					
Total employed	707.3	72.4	64.8	201.3	259.2
Self-employed	124.6	12.5	14.4	38.3	48.3
Self-employment rate	17.6%	17.2%	22.2%	19.0%	18.6%
Primary Occupations					
Total employed	148.0	43.2	78.2	118.4	72.0
Self-employed	81.2	28.3	57.8	77.4	29.0
Self-employment rate	54.9%	65.4%	74.0%	65.3%	40.3%
Processing, Machining & Product Fabricating					
Total employed	739.8	56.1	36.5	131.8	176.9
Self-employed	56.6	4.3	5.4	17.9	23.1
Self-employment rate	7.6%	7.6%	15.0%	13.6%	13.1%
Construction					
Total employed	249.4	26.8	21.7	88.9	113.4
Self-employed	85.3	7.4	6.4	25.2	42.7
Self-employment rate	34.2%	27.5%	29.7%	28.3%	37.6%
Transport Equipment Operating					
Total employed	191.1	21.9	18.6	59.1	73.1
Self-employed	27.7	4.2	3.5	15.2	12.9
Self-employment rate	14.5%	19.3%	19.0%	25.7%	17.7%
Material Handling and Other Crafts					
Total employed	208.0	19.0	13.7	42.9	57.8
Self-employed	7.5	0.6	0.3	1.5	4.1
Self-employment rate	3.6%	3.2%	2.4%	3.5%	7.0%

Table 20

Average 1995 earnings of self-employed and paid workers, by province, (job tenure at least 16 months, excluding those with negative earnings)

	Employees	Self-employed					
		Total	Own account	Employers	Total	Own account	Employers
		(\$'s)			(As a % of employee earnings)		
Canada	\$ 33,700	\$ 30,800	\$ 22,900	\$ 41,000	91.4	68.0	121.9
Newfoundland	31,326	23,190	16,173	27,832	74.0	51.6	88.8
Prince Edward Island	25,563	24,685	16,668	33,385	96.6	65.2	130.6
Nova Scotia	29,290	24,724	14,340	35,880	84.4	49.0	122.5
New Brunswick	30,011	27,454	16,410	37,595	91.5	54.7	125.3
Quebec	31,852	27,323	20,947	35,838	85.8	65.8	112.5
Ontario	35,449	35,213	27,463	45,402	99.3	77.5	128.1
Manitoba	29,723	27,680	18,597	38,750	93.1	62.6	130.4
Saskatchewan	29,912	26,106	19,662	36,396	87.3	65.7	121.7
Alberta	32,511	27,113	19,661	37,896	83.4	60.5	116.6
British Columbia	36,250	32,489	21,978	45,576	89.6	60.6	125.7

Table 21
Average earnings by class of worker, age and highest level of education, Canada, 1995

		Highest level of education attained					
		0-8 years	Some secondary	High school graduate	Some post secondary	Post secondary certificate	University graduate
Age	Class of worker	(\$)					
15+	Employees	26,100	26,900	29,800	28,000	33,600	47,200
	Self-employed	21,200	21,500	25,000	28,400	27,600	51,800
	SE, own account	16,800	16,300	19,300	19,500	23,200	36,700
	SE, employer	27,900	30,500	32,200	42,600	33,700	66,300
15-24	Employees	13,200	11,500	17,400	12,800	19,900	20,400
	Self-employed	--	2,900	10,300	--	13,400	--
	SE, own account	--	2,900	--	--	12,500	--
	SE, employer	--	--	--	--	--	--
25-29	Employees	14,600	24,700	25,700	24,800	28,600	33,300
	Self-employed	--	16,500	21,400	22,000	25,200	28,700
	SE, own account	--	--	16,400	--	20,000	23,200
	SE, employer	--	--	33,000	--	32,000	37,500
30-34	Employees	23,800	28,000	28,800	29,900	33,500	39,800
	Self-employed	--	21,300	20,700	24,800	29,600	42,000
	SE, own account	--	18,700	17,600	22,100	27,300	34,200
	SE, employer	--	--	25,900	--	33,800	50,200
35-39	Employees	22,300	31,200	31,100	33,400	35,700	51,500
	Self-employed	20,500	26,000	28,400	28,900	29,800	50,700
	SE, own account	--	20,900	22,900	18,500	24,900	31,000
	SE, employer	--	33,100	34,200	--	37,200	70,000
40-44	Employees	29,500	30,500	33,100	35,200	35,900	52,100
	Self-employed	14,300	21,300	26,200	30,000	27,700	52,000
	SE, own account	9,700	18,200	20,400	21,000	20,900	37,100
	SE, employer	--	23,700	32,900	46,800	35,500	67,200
45-49	Employees	27,300	30,500	33,600	36,700	38,500	53,300
	Self-employed	26,700	26,800	26,900	36,600	26,600	61,100
	SE, own account	19,400	22,300	25,900	22,100	24,700	46,100
	SE, employer	30,500	35,000	27,900	49,600	29,200	71,600
50-54	Employees	27,300	31,200	35,600	39,900	37,000	55,800
	Self-employed	24,900	27,200	24,200	25,600	32,500	76,500
	SE, own account	20,900	16,700	18,500	16,400	24,900	54,700
	SE, employer	28,700	46,000	32,200	--	40,800	101,400
55+	Employees	26,500	30,500	30,400	35,200	34,000	57,000
	Self-employed	19,500	21,500	28,300	32,400	26,700	43,300
	SE, own account	15,400	17,300	15,300	26,600	19,800	26,400
	SE, employer	28,000	27,000	40,600	37,900	28,500	56,500

Tableau 21
Gains moyens selon la catégorie de travailleurs, l'âge et le niveau de scolarité, Canada, 1995

Plus haut niveau de scolarité atteint														
	Diplôme d'études postsecondaires	Etudes postsecondaires partielles	Diplôme d'études secondaires	Etudes secondaires partielles	0 à 8 ans	15+	15-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55+
Âge	Catégorie de travailleurs													
	Gradué universitaire													
	47 200	33 600	28 000	29 800	21 500	26 100	26 900	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	51 800	27 600	28 400	25 000	16 500	21 200	16 800	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	36 700	23 200	19 500	19 300	11 500	16 800	16 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	66 300	33 700	42 600	32 200	2 900	13 200	13 200	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	20 400	19 900	12 800	17 400	2 900	13 200	13 200	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	--	13 400	--	10 300	--	2 900	2 900	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	--	12 500	--	--	--	--	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	33 300	28 600	24 800	25 700	16 500	14 600	14 600	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	37 500	32 000	--	16 400	33 000	--	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	39 800	33 500	29 900	28 800	21 300	23 800	23 800	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	42 000	29 600	24 800	20 700	18 700	--	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	34 200	27 300	22 100	17 600	25 900	--	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	50 200	33 800	--	31 100	28 400	22 300	22 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	51 500	35 700	33 400	31 100	28 400	22 300	22 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	50 700	29 800	28 900	28 400	20 900	20 500	20 500	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	31 000	24 900	18 500	22 900	33 100	--	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	70 000	37 200	--	34 200	32 900	29 500	29 500	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	52 100	35 900	35 200	33 100	26 200	21 300	14 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	52 000	27 700	30 000	26 200	20 400	18 200	9 700	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	37 100	20 900	21 000	20 400	32 900	23 700	--	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	67 200	35 500	46 800	36 700	26 900	26 800	27 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	53 300	38 500	36 700	33 600	26 900	26 800	27 300	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	46 100	24 700	22 100	25 900	25 900	22 300	19 400	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	71 600	29 200	49 600	27 900	35 000	30 500	30 500	24 900	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	55 800	37 000	39 900	35 600	24 200	27 200	24 900	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	76 500	32 500	25 600	24 200	32 200	16 700	20 900	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	54 700	24 900	16 400	18 500	32 200	46 000	28 700	28 700	24 900	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500
	101 400	40 800	--	32 200	28 300	21 500	19 500	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	57 000	34 000	35 200	30 400	28 300	30 500	26 500	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	43 300	26 700	32 400	28 300	15 300	17 300	15 400	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400
	26 400	19 800	26 600	15 300	27 000	17 300	15 400	24 700	28 000	31 200	30 500	30 500	26 500	15 400

Tableau 20
Gains moyens des travailleurs indépendants et des employés rémunérés, par province, 1995 (durée d'emploi d'au moins 16 mois, excluant les travailleurs ayant des gains négatifs)

Travailleurs indépendants						
Employés	Total	À leur propre compte	Employeurs	Total	À leur propre compte	Employeurs
(\$)						
(En proportion des gains des employés)						
Canada	\$ 33 700	\$ 30 800	\$ 22 900	\$ 41 000	91,4	68,0
Terre-Neuve	31 326	23 190	16 173	27 832	74,0	51,6
Île-du-Prince-Édouard	25 563	24 685	16 668	33 385	96,6	65,2
Nouvelle-Écosse	29 290	24 724	14 340	35 880	84,4	49,0
Nouveau-Brunswick	30 011	27 454	16 410	37 595	91,5	54,7
Québec	31 852	27 323	20 947	35 838	85,8	65,8
Ontario	35 449	35 213	27 463	45 402	99,3	77,5
Manitoba	29 723	27 680	18 597	38 750	93,1	62,6
Saskatchewan	29 912	26 106	19 662	36 396	87,3	65,7
Alberta	32 511	27 113	19 661	37 896	83,4	60,5
Colombie-Britannique	36 250	32 489	21 978	45 576	89,6	60,6

Tableau 19 – fin
Travail indépendant selon le groupe professionnel et la province, 1996

	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Total					
Emploi total	5 310,7	525,5	461,2	1 412,7	1 805,8
Travailleurs indépendants	795,7	89,8	116,7	288,1	338,8
% de travailleurs indépendants	15,0%	17,1%	25,3%	20,4%	18,8%
Directeurs, administrateurs					
Emploi total	779,7	68,6	53,1	195,9	250,5
Travailleurs indépendants	87,4	7,3	5,1	23,0	39,0
% de travailleurs indépendants	11,2%	10,7%	9,6%	11,7%	15,6%
Enseignement					
Emploi total	230,9	26,0	22,9	55,6	85,5
Travailleurs indépendants	10,1	1,2	1,1	2,2	8,5
% de travailleurs indépendants	4,4%	4,6%	4,8%	4,0%	9,9%
Médecine et santé					
Emploi total	261,3	34,2	28,2	68,8	90,5
Travailleurs indépendants	33,0	2,8	2,6	7,7	12,6
% de travailleurs indépendants	12,6%	8,2%	9,2%	11,2%	13,9%
Autres professionnels					
Emploi total	501,6	36,9	28,9	125,4	167,1
Travailleurs indépendants	102,5	5,7	4,5	27,9	42,5
% de travailleurs indépendants	20,4%	15,5%	15,7%	22,2%	25,4%
Travail de bureau					
Emploi total	756,6	72,4	53,3	187,9	257,0
Travailleurs indépendants	25,2	2,2	2,2	9,5	12,6
% de travailleurs indépendants	3,3%	3,1%	4,2%	5,1%	4,9%
Ventes					
Emploi total	537,0	48,1	41,4	136,5	202,9
Travailleurs indépendants	154,6	13,4	13,2	42,2	63,5
% de travailleurs indépendants	28,8%	27,8%	31,9%	31,0%	31,3%
Services					
Emploi total	707,3	72,4	64,8	201,3	259,2
Travailleurs indépendants	124,6	12,5	14,4	38,3	48,3
% de travailleurs indépendants	17,6%	17,2%	22,2%	19,0%	18,6%
Secteur primaire					
Emploi total	148,0	43,2	78,2	118,4	72,0
Travailleurs indépendants	81,2	28,3	57,8	77,4	29,0
% de travailleurs indépendants	54,9%	65,4%	74,0%	65,3%	40,3%
Transformation, usinage et fabrication					
Emploi total	739,8	56,1	36,5	131,8	176,9
Travailleurs indépendants	56,6	4,3	5,4	17,9	23,1
% de travailleurs indépendants	7,6%	7,6%	15,0%	13,6%	13,1%
Métiers de la construction					
Emploi total	249,4	26,8	21,7	88,9	113,4
Travailleurs indépendants	85,3	7,4	6,4	25,2	42,7
% de travailleurs indépendants	34,2%	27,5%	29,7%	28,3%	37,6%
Exploitation des transports					
Emploi total	191,1	21,9	18,6	59,1	73,1
Travailleurs indépendants	27,7	4,2	3,5	15,2	12,9
% de travailleurs indépendants	14,5%	19,3%	19,0%	25,7%	17,7%
Manutentionnaires et autres métiers					
Emploi total	208,0	19,0	13,7	42,9	57,8
Travailleurs indépendants	7,5	0,6	0,3	1,5	4,1
% de travailleurs indépendants	3,6%	3,2%	2,4%	3,5%	7,0%

Tableau 19
Travail indépendant selon le groupe professionnel et la province, 1996

	Nouveau- Brunswick	Nouvelle- Écosse	Ile-du- Prince-Édouard	Terre-Neuve	Québec
Total					
Emploi total	3 212,6	385,0	60,1	189,7	3 212,6
Travailleurs indépendants	493,9	59,9	10,7	26,5	493,9
% de travailleurs indépendants	15,4%	15,5%	17,9%	14,0%	15,4%
Directeurs, administrateurs					
Emploi total	435,1	48,6	6,6	24,3	435,1
Travailleurs indépendants	61,1	4,3	0,5	1,5	61,1
% de travailleurs indépendants	14,0%	8,8%	7,6%	6,3%	14,0%
Enseignement					
Emploi total	168,1	17,6	2,4	11,8	168,1
Travailleurs indépendants	5,2	0,8	0	0,3	5,2
% de travailleurs indépendants	3,1%	4,4%	,	2,3%	3,1%
Médecine et santé					
Emploi total	202,6	21,7	3,6	14,6	202,6
Travailleurs indépendants	24,9	2,2	0,2	0,9	24,9
% de travailleurs indépendants	12,3%	10,1%	5,6%	6,5%	12,3%
Autres professionnels					
Emploi total	275,0	29,9	3,8	12,3	275,0
Travailleurs indépendants	49,5	5,3	0,5	1,0	49,5
% de travailleurs indépendants	18,0%	17,8%	13,1%	8,3%	18,0%
Travail de bureau					
Emploi total	488,8	52,5	7,9	27,6	488,8
Travailleurs indépendants	15,8	1,2	0,2	0,4	15,8
% de travailleurs indépendants	3,2%	2,3%	2,8%	1,6%	3,2%
Ventes					
Emploi total	311,2	41,3	5,9	18,6	311,2
Travailleurs indépendants	99,9	11,6	1,7	5,5	99,9
% de travailleurs indépendants	32,1%	28,1%	28,8%	29,4%	32,1%
Services					
Emploi total	441,8	66,2	9,2	26,2	441,8
Travailleurs indépendants	85,9	14,8	1,7	3,7	85,9
% de travailleurs indépendants	19,4%	22,4%	18,8%	14,2%	19,4%
Secteur primaire					
Emploi total	100,0	20,6	6,6	14,9	100,0
Travailleurs indépendants	54,4	8,5	3,8	8,7	54,4
% de travailleurs indépendants	54,3%	41,3%	57,6%	58,2%	54,3%
Transformation, usinage et fabrication					
Emploi total	428,2	37,7	5,6	14,6	428,2
Travailleurs indépendants	44,5	3,1	0,7	1,7	44,5
% de travailleurs indépendants	10,4%	8,1%	12,2%	11,5%	10,4%
Métiers de la construction					
Emploi total	128,9	21,2	4,1	11,2	128,9
Travailleurs indépendants	32,4	5,4	0,9	1,8	32,4
% de travailleurs indépendants	25,1%	25,2%	22,0%	16,3%	25,1%
Exploitation des transports					
Emploi total	114,3	14,6	2,7	7,5	114,3
Travailleurs indépendants	17,5	2,5	0,3	0,8	17,5
% de travailleurs indépendants	15,3%	16,8%	11,1%	10,8%	15,3%
Manutentionnaires et autres métiers					
Emploi total	118,7	13,1	1,8	6,2	118,7
Travailleurs indépendants	2,8	0,3	0,1	0,2	2,8
% de travailleurs indépendants	2,4%	2,3%	5,6%	3,2%	2,4%

Tableau 18 – fin
Travail indépendant selon la branche d'activité et la province, 1996

	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
Total	5 310,7	525,5	461,2	1 412,7	1 805,8
Emploi total	1 171,1	39,1	71,4	95,5	33,6
Travailleurs indépendants	72,6	27,6	56,7	73,1	16,7
% de travailleurs indépendants	62,0%	70,6%	79,4%	76,5%	49,7%
Autres branches du secteur primaire					
Emploi total	42,7	8,4	16,7	77,5	50,2
Travailleurs indépendants	4,1	0,8	1,8	5,5	8,7
% de travailleurs indépendants	9,6%	9,5%	10,8%	7,1%	17,3%
Industries manufacturières					
Emploi total	988,3	61,7	30,3	120,6	207,0
Travailleurs indépendants	39,8	3,7	2,0	11,5	19,2
% de travailleurs indépendants	4,0%	6,0%	6,6%	9,5%	9,3%
Construction					
Emploi total	267,4	23,5	19,1	92,5	126,9
Travailleurs indépendants	100,5	8,4	7,4	29,3	52,9
% de travailleurs indépendants	37,6%	35,7%	38,7%	31,7%	41,7%
Transport, communications et autres services publics					
Emploi total	383,3	48,4	34,0	115,7	137,7
Travailleurs indépendants	29,5	4,5	4,0	16,1	15,0
% de travailleurs indépendants	7,7%	9,3%	11,8%	13,9%	11,0%
Commerce					
Emploi total	908,3	87,8	80,3	238,5	317,1
Travailleurs indépendants	156,3	13,7	15,2	39,8	60,1
% de travailleurs indépendants	17,2%	15,6%	18,9%	16,7%	19,0%
Finances, assurances et affaires immobilières					
Emploi total	337,3	28,0	21,2	67,8	112,6
Travailleurs indépendants	41,4	3,8	2,9	11,9	21,4
% de travailleurs indépendants	12,3%	13,6%	13,7%	17,6%	19,0%
Services fournis aux entreprises					
Emploi total	399,8	26,5	15,4	103,6	134,7
Travailleurs indépendants	126,1	7,3	4,8	35,4	49,2
% de travailleurs indépendants	31,5%	27,5%	31,2%	34,2%	36,5%
Enseignement					
Emploi total	343,2	38,5	34,6	88,1	123,0
Travailleurs indépendants	9,3	1,2	0,9	2,0	8,3
% de travailleurs indépendants	2,7%	3,1%	2,6%	2,3%	6,7%
Santé et services sociaux					
Emploi total	528,4	60,8	51,5	132,4	175,3
Travailleurs indépendants	44,5	4,0	3,8	11,0	19,1
% de travailleurs indépendants	8,4%	6,6%	7,4%	8,3%	10,9%
Hébergement et restauration					
Emploi total	330,2	34,1	27,8	98,8	136,8
Travailleurs indépendants	38,6	3,6	4,0	9,5	11,2
% de travailleurs indépendants	11,7%	10,6%	14,4%	9,6%	8,2%
Autres services					
Emploi total	375,2	31,9	29,9	107,6	145,1
Travailleurs indépendants	132,8	11,4	13,3	43,1	57,1
% de travailleurs indépendants	35,4%	35,7%	44,5%	40,1%	39,3%

Tableau 18
Travail indépendant selon la branche d'activité et la province, 1996

	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Bruns- wick	Québec
Total	189,7	60,1	385,0	312,8	3 212,6
Travailleurs indépendants	26,5	10,8	59,9	46,6	493,6
% de travailleurs indépendants	14,0%	18,0%	15,6%	14,9%	15,4%
Agriculture	0,9	4,2	7,1	6,3	78,3
Emploi total	0,3	2,0	3,4	2,6	49,7
Travailleurs indépendants	0,3	2,0	3,4	2,6	49,7
% de travailleurs indépendants	33,3%	47,6%	47,9%	41,3%	63,5%
Autres branches du secteur primaire	16,5	2,7	15,1	12,9	37,2
Emploi total	8,3	1,8	4,8	4,4	6,1
Travailleurs indépendants	50,3%	66,7%	31,8%	34,1%	16,1%
Industries manufacturières	14,3	5,8	38,6	38,9	577,0
Emploi total	0,6	0,4	1,7	1,8	31,5
Travailleurs indépendants	4,2%	6,9%	4,4%	4,6%	5,5%
Construction	9,8	4,4	20,6	18,2	136,2
Emploi total	2,1	1,0	6,5	4,8	41,1
Travailleurs indépendants	21,4%	22,7%	31,6%	26,4%	30,2%
Services publics	17,3	3,7	29,0	26,4	224,1
Emploi total	1,1	0,5	2,8	2,7	21,3
Travailleurs indépendants	6,4%	13,5%	9,7%	10,2%	9,5%
Commerce	35,1	10,2	73,3	59,1	551,5
Emploi total	6,2	1,9	12,4	10,0	107,3
Travailleurs indépendants	17,7%	18,6%	16,9%	16,9%	19,5%
Finances, assurances et affaires immobilières	5,8	2,2	19,6	13,4	191,9
Emploi total	0,7	0,4	2,3	1,7	26,2
Travailleurs indépendants	12,1%	17,4%	11,7%	12,7%	13,7%
Services fournis aux entreprises	5,6	2,1	17,7	13,8	199,4
Emploi total	1,0	0,4	4,8	3,4	61,9
Travailleurs indépendants	17,9%	19,0%	27,1%	24,6%	31,0%
Enseignement	17,3	3,8	29,3	21,9	229,4
Emploi total	0,2	0,0	0,6	0,4	4,8
Travailleurs indépendants	1,2%	,	2,0%	1,8%	2,1%
Santé et services sociaux	26,8	6,3	46,2	36,4	361,9
Emploi total	1,1	0,3	2,6	2,1	37,1
Travailleurs indépendants	4,1%	4,8%	5,9%	5,8%	10,3%
Hébergement et restauration	10,5	4,4	26,5	19,8	204,0
Emploi total	1,1	0,3	3,0	2,0	26,8
Travailleurs indépendants	10,5%	6,8%	11,3%	10,1%	13,1%
Autres services	11,7	4,6	32,2	23,1	213,7
Emploi total	3,9	1,8	15,1	10,7	80,0
Travailleurs indépendants	33,3%	39,1%	46,9%	46,3%	37,4%

Tableau 17 – Fin
Emploi total et incidence du travail indépendant selon la profession, Canada, 1989, 1993 et 1996

	1989	1993	1996
(000)			
Services			
Emploi total	1 729,3	1 800,6	1 896,9
Travailleurs indépendants	262,5	315,6	354,7
% de travailleurs indépendants	15,2%	17,5%	18,7%
Secteur primaire (incluant l'exploitation agricole)			
Emploi total	608,5	613,4	619,0
Travailleurs indépendants	339,4	354,8	356,4
% de travailleurs indépendants	55,8 %	57,8%	57,6%
Transformation			
Emploi total	430,7	341,4	360,3
Travailleurs indépendants	12,4	14,3	16,6
% de travailleurs indépendants	2,9%	4,2%	4,6%
Usage			
Emploi total	240,4	186,7	216,0
Travailleurs indépendants	12,8	14,7	18,4
% de travailleurs indépendants	5,3%	7,9%	8,5%
Fabrication, montage et réparation de produits			
Emploi total	1 107,8	958,0	1 086,2
Travailleurs indépendants	98,2	108,2	125,9
% de travailleurs indépendants	8,9%	11,3%	11,6%
Métiers de la construction			
Emploi total	787,4	669,4	684,9
Travailleurs indépendants	190,2	200,2	211,5
% de travailleurs indépendants	24,2%	29,9%	30,9%
Exploitation des transports			
Emploi total	493,2	460,8	516,3
Travailleurs indépendants	65,7	73,0	86,8
% de travailleurs indépendants	13,3%	15,8%	16,8%
Manutentionnaires et autres métiers			
Emploi total	459,4	427,5	491,1
Travailleurs indépendants	10,9	12,3	17,7
% de travailleurs indépendants	2,4%	2,9%	3,6%

Tableau 17
Emploi total et incidence du travail indépendant selon la profession, Canada, 1989, 1993 et 1996

	1989	1993	1996
(000)			
Directeurs, administrateurs			
Emploi total	1 620,1	1 769,0	1 899,5
Travailleurs indépendants	228,9	221,4	232,0
% de travailleurs indépendants	14,1%	12,5%	12,2%
Sciences naturelles, génie et mathématiques			
Emploi total	485,4	513,8	544,7
Travailleurs indépendants	42,7	56,6	71,7
% de travailleurs indépendants	8,8%	11,0%	13,2%
Sciences sociales			
Emploi total	229,2	292,9	305,1
Travailleurs indépendants	27,9	47,5	45,5
% de travailleurs indépendants	12,2%	16,2%	14,9%
Enseignement			
Emploi total	549,3	627,3	635,3
Travailleurs indépendants	18,7	26,0	29,8
% de travailleurs indépendants	3,4%	4,1%	4,7%
Médecine et santé			
Emploi total	654,6	729,7	744,5
Travailleurs indépendants	65,0	84,7	88,3
% de travailleurs indépendants	9,9%	11,6%	11,9%
Arts et loisirs			
Emploi total	245,2	272,3	320,0
Travailleurs indépendants	74,2	105,6	125,9
% de travailleurs indépendants	30,3%	38,8%	39,3%
Travail de bureau			
Emploi total	2 187,3	2 043,5	1 948,2
Travailleurs indépendants	57,6	59,5	70,6
% de travailleurs indépendants	2,6%	2,9%	3,6%
Ventes			
Emploi total	1 224,6	1 275,1	1 374,3
Travailleurs indépendants	302,1	362,1	414,8
% de travailleurs indépendants	24,7%	28,4%	30,2%

Tableau I6 – fin
Emploi total et incidence du travail indépendant selon la branche d'activité, Canada, 1989, 1993 et 1996

	1989	1993	1996
(000)			
Finances, assurances et affaires immobilières			
Emploi total	768,8	810,4	799,9
Travailleurs indépendants	68,1	89,8	112,7
% de travailleurs indépendants	8,9%	11,1%	14,1%
Services			
Emploi total	4 351,9	4 790,0	5 141,2
Travailleurs indépendants	630,1	799,6	916,7
% de travailleurs indépendants	14,5%	16,7%	17,8%
Services fournis aux entreprises			
Emploi total	699,6	743,7	918,6
Travailleurs indépendants	168,3	219,3	294,3
% de travailleurs indépendants	24,1%	29,5%	32,0%
Enseignement			
Emploi total	836,0	927,0	929,0
Travailleurs indépendants	17,0	24,6	27,8
% de travailleurs indépendants	2,0%	2,7%	3,0%
Santé et services sociaux			
Emploi total	1 233,1	1 382,1	1 425,7
Travailleurs indépendants	78,2	115,1	125,5
% de travailleurs indépendants	6,3%	8,3%	8,8%
Hébergement et restauration			
Emploi total	779,6	819,4	892,9
Travailleurs indépendants	76,1	89,0	100,0
% de travailleurs indépendants	9,8%	10,9%	11,2%
Autres services			
Emploi total	802,7	917,8	974,9
Travailleurs indépendants	290,7	351,7	369,0
% de travailleurs indépendants	36,2%	38,3%	37,9%

Tableau 16
Emploi total et incidence du travail indépendant selon la branche d'activité, Canada, 1989, 1993 et 1996

	1989	1993	1996
(000)			
Industries de biens (total)			
Emploi total	3 927,8	3 447,7	3 681,3
Travailleurs indépendants	672,5	688,3	718,9
% de travailleurs indépendants	17,1%	20,0%	19,5%
Industries de services (total)			
Emploi total	9 158,2	9 567,0	9 994,9
Travailleurs indépendants	1 136,6	1 368,1	1 547,7
% de travailleurs indépendants	12,4%	14,3%	15,5%
Agriculture			
Emploi total	438,1	450,5	453,3
Travailleurs indépendants	297,5	299,7	304,8
% de travailleurs indépendants	67,9%	66,5%	67,2%
Autres branches du secteur primaire			
Emploi total	303,5	260,3	279,9
Travailleurs indépendants	45,5	47,3	46,2
% de travailleurs indépendants	15,0%	18,2%	16,5%
Industries manufacturières			
Emploi total	2 235,4	1 893,2	2 082,5
Travailleurs indépendants	91,0	95,7	112,2
% de travailleurs indépendants	4,1%	5,1%	5,4%
Construction			
Emploi total	809,0	694,3	718,6
Travailleurs indépendants	236,0	244,7	254,0
% de travailleurs indépendants	29,2%	35,2%	35,3%
Transport, communications et autres services publics			
Emploi total	1 008,2	960,8	1 019,6
Travailleurs indépendants	76,4	81,6	97,4
% de travailleurs indépendants	7,6%	8,5%	9,6%
Commerce			
Emploi total	2 293,1	2 252,5	2 361,1
Travailleurs indépendants	363,6	398,0	422,7
% de travailleurs indépendants	15,9%	17,7%	17,9%

Tableau 15 – fin

Catégorie de travailleurs selon l'âge, le sexe et la province, 1996

			(en milliers)		(Pourcentage de travailleurs indépendants)						
	Travailleurs indépendants, total	TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs	Travailleurs indépendants, total	TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs	Travailleurs indépendants, total	TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs		
Alberta	15+	Les deux sexes	1 412,7	288,1	179	101,4	20,4%	12,7%	7,2%	9,7%	4,1%
		Hommes	779,5	185,5	107,6	75,7	23,8%	13,8%	7,2%	9,7%	4,1%
		Femmes	633,2	102,6	71,5	25,7	16,2%	11,3%	0,5%	0,8%	0,7%
	15-24	Les deux sexes	232,1	17,3	13,2	1,6	7,5%	5,7%	0,7%	0,8%	0,5%
		Hommes	122,7	8,6	5,7	1	7,0%	4,6%	0,7%	0,8%	0,5%
		Femmes	109,5	8,7	7,5	0,6	7,9%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	25-54	Les deux sexes	1 045,4	211,3	125,7	81,8	20,2%	12,0%	7,8%	10,6%	4,4%
		Hommes	571,2	133,7	72,9	60,7	23,4%	12,8%	7,8%	10,6%	4,4%
		Femmes	474,2	77,6	52,7	21,1	16,4%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	55+	Les deux sexes	135,2	59,5	40,1	18,1	44,0%	29,7%	13,4%	16,3%	8,3%
		Hommes	85,7	43,2	29	14	50,4%	33,8%	16,3%	16,3%	8,3%
		Femmes	49,5	16,2	11,2	4,1	32,7%	22,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Colombie-Britannique	15+	Les deux sexes	1 805,8	338,8	200,1	133,8	18,8%	11,1%	7,4%	10,2%	4,1%
		Hommes	985,5	218,5	117,3	100,2	22,2%	11,9%	7,4%	10,2%	4,1%
		Femmes	820,3	120,4	82,7	33,6	14,7%	10,1%	0,4%	0,9%	0,6%
	15-24	Les deux sexes	261,8	18,2	16,1	1,7	7,0%	6,1%	0,6%	0,9%	0,4%
		Hommes	131,1	7,8	6,2	1,2	5,9%	4,7%	0,6%	0,9%	0,4%
		Femmes	130,8	10,5	9,8	0,5	8,0%	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%
	25-54	Les deux sexes	1 361,1	261,3	148,1	110,3	19,2%	10,9%	8,1%	10,9%	4,7%
		Hommes	740,9	167,8	86,7	81	22,6%	11,7%	8,1%	10,9%	4,7%
		Femmes	620,2	93,5	61,4	29,4	15,1%	9,9%	0,0%	0,0%	0,0%
	55+	Les deux sexes	182,8	59,3	35,9	21,9	32,4%	19,6%	12,0%	15,9%	5,5%
		Hommes	113,6	42,9	24,3	18,1	37,8%	21,4%	12,0%	15,9%	5,5%
		Femmes	69,3	16,4	11,6	3,8	23,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%

Tableau 15 – suite
Catégorie de travailleurs selon l'âge, le sexe et la province, 1996

	Emploi total	Travailleurs indépen- dants, total	Travailleurs TI, à leur compte propre	Travailleurs TI, em- ployés	Travailleurs indépen- dants, total	Travailleurs TI, à leur compte propre	Travailleurs TI, em- ployés	(en milliers)		(Pourcentage de travailleurs indépendants)	
Québec	15+	3 212,6	493,9	283,9	171,5	156,2	193	15,4%	8,8%	15,4%	8,8%
		Hommes	1 778,6	330,9	112,4	37	18,6%	9,6%	8,8%	8,8%	
		Femmes	1 434	163	59,1	119,1	119,1	11,4%	7,8%	11,4%	7,8%
	15-24	449	33	25,9	13,4	3,1	3,7	7,3%	5,8%	7,3%	5,8%
		Hommes	238,9	18,4	12,5	3,1	7,7%	5,6%	7,7%	5,6%	
		Femmes	210,1	14,6	10,9	0,7	6,9%	5,9%	6,9%	5,9%	
	25-54	2 484,4	384,4	214,9	159,4	127,7	31,7	15,5%	8,6%	15,5%	8,6%
		Hommes	1 361,2	256,1	127,8	127,7	127,7	18,8%	9,4%	18,8%	9,4%
		Femmes	1 123,2	128,4	87	31,7	31,7	11,4%	7,7%	11,4%	7,7%
	55+	279,3	76,4	43,1	30,5	25,8	4,7	27,4%	15,4%	27,4%	15,4%
		Hommes	178,6	56,3	30,3	25,8	25,8	31,5%	17,0%	31,5%	17,0%
		Femmes	100,7	20	12,8	4,7	4,7	19,9%	12,7%	19,9%	12,7%
Ontario	15+	5 310,7	795,7	484,6	295,3	220,8	295	15,0%	9,1%	15,0%	9,1%
		Hommes	2 881	520,3	189,2	74,2	220,8	18,1%	10,2%	18,1%	10,2%
		Femmes	2 429,8	275,4	189,2	74,2	74,2	11,3%	7,8%	11,3%	7,8%
	15-24	777,9	46	38,4	4,6	3,7	4,6	5,9%	4,9%	5,9%	4,9%
		Hommes	395,2	23,6	18,3	3,7	3,7	6,0%	4,6%	6,0%	4,6%
		Femmes	382,7	22,4	20,3	1,3	1,3	5,9%	5,3%	5,9%	5,3%
	25-54	4 000,3	591,5	356,1	226,1	166,5	59,6	14,8%	8,9%	14,8%	8,9%
		Hommes	2 162,7	381,9	214,7	166,5	166,5	17,7%	9,9%	17,7%	9,9%
		Femmes	1 837,6	209,5	141,4	59,6	59,6	11,4%	7,7%	11,4%	7,7%
	55+	532,5	158,2	90,3	64,9	29,7%	29,7	29,7%	17,0%	29,7%	17,0%
		Hommes	323,1	114,7	62,4	51,5	51,5	35,5%	19,3%	35,5%	19,3%
		Femmes	209,4	43,5	27,8	13,5	13,5	20,8%	13,3%	20,8%	13,3%
Manitoba	15+	525,5	89,8	53,8	32,5	24,9	32,5	17,1%	10,2%	17,1%	10,2%
		Hommes	288,2	61	34,9	24,9	24,9	21,2%	12,1%	21,2%	12,1%
		Femmes	237,3	28,9	18,9	7,6	7,6	12,2%	8,0%	12,2%	8,0%
	15-24	91	5,6	3,9	0,6	0,6	0,6	6,2%	4,3%	6,2%	4,3%
		Hommes	47,5	2,8	1,7	0,6	0,6	5,9%	3,6%	5,9%	3,6%
		Femmes	43,3	2,8	2,4	0,2	0,2	6,5%	5,5%	6,5%	5,5%
	25-54	382,1	63,5	36,4	25,4	16,6%	16,6	16,6%	9,5%	16,6%	9,5%
		Hommes	206,5	42,4	23,1	19,1	19,1	20,5%	11,2%	20,5%	11,2%
		Femmes	175,6	21,1	13,3	6,3	6,3	12,0%	7,6%	12,0%	7,6%
	55+	52,5	20,8	13,6	6,6	39,9%	39,9	39,9%	25,9%	39,9%	25,9%
		Hommes	34,2	15,8	10,3	5,5	5,5	46,2%	30,1%	46,2%	30,1%
		Femmes	18,4	5	3,3	1,2	1,2	27,2%	17,9%	27,2%	17,9%
Saskatchewan	15+	461,2	116,7	74,4	36,8	27,9	36,8	25,3%	16,1%	25,3%	16,1%
		Hommes	253,5	78,7	49,8	27,9	27,9	31,0%	19,6%	31,0%	19,6%
		Femmes	207,7	38	24,6	8,9	8,9	18,3%	11,8%	18,3%	11,8%
	15-24	78	8,2	6,6	0,6	0,6	0,6	10,5%	8,5%	10,5%	8,5%
		Hommes	41,4	4,2	3,2	0,5	0,5	10,1%	7,7%	10,1%	7,7%
		Femmes	36,6	3,9	3,5	0,3	0,3	10,7%	9,6%	10,7%	9,6%
	25-54	322,3	75,3	45,2	27,6	23,4%	23,4	23,4%	14,0%	23,4%	14,0%
		Hommes	173,8	49,8	29,2	20,6	20,6	28,7%	16,8%	28,7%	16,8%
		Femmes	148,5	25,5	16,1	6,9	6,9	17,2%	10,8%	17,2%	10,8%
	55+	60,9	33,2	22,8	8,8	54,5%	54,5	54,5%	37,4%	54,5%	37,4%
		Hommes	38,3	24,7	17,6	7	7	64,5%	46,0%	64,5%	46,0%
		Femmes	22,6	8,5	5,2	1,8	1,8	37,6%	23,0%	37,6%	23,0%

Tableau 15
Catégorie de travailleurs selon l'âge, le sexe et la province, 1996

	Emploi total	Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte propre	Travailleurs à leur compte propre	Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte propre	Travailleurs à leur compte propre	Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte propre
	total	indépendants, total	compte propre	compte propre	total	indépendants, total	compte propre	compte propre	total
	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)
	(Pourcentage de travailleurs indépendants)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)	(en milliers)
Terre-Neuve	15+	189,7	26,5	14,5	11,8	9,3	2,4	5,1	7,7
	15-24	104,2	18,8	9,4	5,1	2,4	0,4	9,6%	8,9%
	25-54	85,6	7,7	5,1	2,4	0,4	0,5	9,0%	8,9%
	55+	28,7	2,7	1,3	0,3	0,3	0,0%	8,4%	2,8%
	Hommes	14,1	1,4	0,7	0,3	0,3	0,0%	8,5%	2,1%
	Femmes	14,6	1,3	0,6	0,3	0,3	0,0%	8,3%	1,4%
	Les deux sexes	28,7	2,7	1,3	0,6	0,6	0,0%	8,4%	3,5%
	15-24	148,3	19,8	10,3	9,3	13,4%	6,9%	9,2%	8,5%
	25-54	81	14,2	6,7	7,4	17,5%	6,9%	8,3%	6,3%
	55+	12,8	4	1,9	2,1	31,3%	14,8%	19,8%	16,4%
	Hommes	8,6	3,1	1,5	1,7	36,0%	17,4%	19,8%	16,4%
	Femmes	4,2	0,9	0,6	0,5	21,4%	14,3%	11,9%	11,9%
Ile-du-Prince-Édouard	15+	60,1	10,8	5,8	4,7	18,0%	9,7%	11,8%	7,8%
	15-24	32,3	7,8	3,8	3,9	24,1%	11,8%	12,1%	7,8%
	25-54	27,8	3	1,9	0,8	10,8%	6,8%	2,9%	2,9%
	55+	11	0,8	0,7	0,1	7,3%	6,4%	0,9%	0,9%
	Hommes	5,6	0,3	0,2	0	5,4%	3,6%	0,0%	0,0%
	Femmes	5,3	0,4	0,4	0	7,5%	2,8%	0,9%	0,0%
	Les deux sexes	43,4	7,6	3,7	3,7	17,5%	8,5%	9,2%	8,5%
	25-54	23,2	5,6	2,4	3,2	24,1%	10,3%	13,8%	13,8%
	55+	5,8	2,4	1,5	0,8	41,4%	25,9%	16,7%	13,8%
	Hommes	3,6	1,8	1,3	0,6	50,0%	36,1%	16,7%	13,8%
	Femmes	2,2	0,6	0,4	0,2	27,3%	18,2%	9,1%	9,1%
Nouvelle-Écosse	15+	385	59,9	35	23,2	15,6%	9,1%	8,9%	6,0%
	15-24	207,1	37	18,4	18,3	17,9%	8,9%	8,8%	6,0%
	25-54	177,9	22,8	16,6	4,9	12,8%	9,3%	2,8%	2,8%
	55+	60,5	7,5	6,7	0,7	12,4%	11,1%	1,2%	1,2%
	Hommes	30,5	3,1	2,7	0,6	10,2%	8,9%	2,0%	2,0%
	Femmes	30	4,4	4	0,6	14,7%	13,3%	2,0%	2,0%
	Les deux sexes	291,3	42,1	23,1	17,9	14,5%	7,9%	6,1%	6,1%
	25-54	154,9	26,7	12,4	14,3	17,2%	8,0%	9,2%	9,2%
	55+	136,3	15,3	10,6	3,7	11,2%	7,8%	2,7%	2,7%
	Hommes	33,3	10,3	5,3	4,7	30,9%	15,9%	14,1%	14,1%
	Femmes	21,7	7,2	3,5	3,7	33,2%	16,1%	17,1%	17,1%
Nouveau-Brunswick	15+	312,8	46,6	25,8	19,9	14,9%	8,2%	6,4%	6,4%
	15-24	169	30,6	14	16,5	18,1%	8,3%	9,8%	9,8%
	25-54	143,8	16	11,8	3,6	11,1%	8,2%	2,5%	2,5%
	55+	49,9	4,8	4,4	0,5	9,6%	8,8%	1,0%	1,0%
	Hommes	25,1	2,3	2,1	0,4	9,2%	8,4%	1,6%	1,6%
	Femmes	24,8	2,5	2,4	0,2	10,1%	9,7%	0,8%	0,8%
	Les deux sexes	236,9	33,7	17,3	15,8	14,2%	7,3%	6,7%	6,7%
	25-54	127,8	22,3	9,5	12,8	17,4%	7,4%	10,0%	10,0%
	55+	26	8,1	4,1	3,9	31,2%	15,8%	15,0%	15,0%
	Hommes	16,1	6	2,6	3,4	37,3%	16,1%	21,1%	21,1%
	Femmes	9,9	2,2	1,6	0,6	22,2%	16,2%	6,1%	6,1%

Tableau 14
Catégorie de travailleurs selon l'âge et le sexe, Canada, 1989, 1993 et 1996

Catégorie de travailleurs	Emploi total	Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte, TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs	(en milliers)			(Pourcentage de travailleurs indépendants)		
					Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte, TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs	Travailleurs indépendants, total	Travailleurs à leur compte, TI, à leur propre compte	TI, em-ployeurs
1996 15+	Les deux sexes	13 676,2	2 266,6	1 356,7	852,1	16,6%	9,9%	11,0%	8,6%	6,2%
	Hommes	7 478,9	1 488,9	822,0	653,6	19,9%	11,0%	8,7%	3,2%	6,2%
	Femmes	6 197,3	777,7	534,8	198,6	12,5%	8,6%	9,9%	5,4%	6,2%
	15-24	2 039,6	144,2	117,6	12,6	7,1%	5,8%	7,1%	0,6%	0,6%
	Hommes	1 052,4	72,7	54,2	9,3	6,9%	5,2%	6,9%	0,9%	0,9%
	Femmes	987,2	71,5	63,5	3,7	7,2%	6,4%	6,4%	0,4%	0,4%
25-54	Les deux sexes	10 315,5	1 690,4	980,7	677,1	16,4%	9,5%	10,4%	6,6%	6,6%
	Hommes	5 603,2	1 100,6	585,5	513,3	19,6%	10,4%	9,2%	6,6%	6,6%
	Femmes	4 712,3	589,8	395,3	163,9	12,5%	8,4%	9,5%	3,5%	3,5%
	25-54	1 321,1	432,0	258,6	162,5	32,7%	19,6%	12,3%	15,9%	12,3%
	Hommes	823,3	315,7	182,5	131,2	38,3%	22,2%	15,9%	15,9%	15,9%
	Femmes	497,8	116,3	76,2	31,3	23,4%	15,3%	6,3%	6,3%	6,3%
1993 15+	Les deux sexes	13 014,7	2 056,4	1 134,7	849,0	15,8%	8,7%	15,8%	6,5%	6,5%
	Hommes	7 126,1	1 394,1	705,9	669,8	19,6%	9,9%	8,7%	9,4%	9,4%
	Femmes	5 888,6	662,3	428,8	179,2	11,2%	7,3%	11,2%	3,0%	3,0%
	15-24	2 060,5	151,9	118,5	12,5	7,4%	5,8%	7,4%	0,6%	0,6%
	Hommes	1 045,1	76,6	53,1	9,9	7,3%	5,1%	7,3%	0,9%	0,9%
	Femmes	1 015,4	75,2	65,4	2,6	7,4%	6,4%	6,4%	0,3%	0,3%
25-54	Les deux sexes	9 698,1	1 521,1	799,2	682,3	15,7%	8,2%	15,7%	7,0%	7,0%
	Hommes	5 293,0	1 026,0	492,8	529,7	19,4%	9,3%	8,2%	10,0%	10,0%
	Femmes	4 405,1	495,1	306,4	152,5	11,2%	7,0%	11,2%	3,5%	3,5%
	25-54	1 256,1	383,4	217,2	154,4	30,5%	17,3%	17,3%	12,3%	12,3%
	Hommes	788,0	291,5	160,2	130,3	37,0%	20,3%	16,5%	16,5%	16,5%
	Femmes	468,1	92,0	56,9	24,2	19,7%	12,2%	5,2%	5,2%	5,2%
1989 15+	Les deux sexes	13 086,0	1 809,1	934,8	806,0	13,8%	7,1%	13,8%	6,2%	6,2%
	Hommes	7 356,4	1 248,6	596,4	638,9	17,0%	8,1%	17,0%	8,7%	8,7%
	Femmes	5 729,6	560,5	338,4	167,2	9,8%	5,9%	9,8%	2,9%	2,9%
	15-24	2 516,9	136,1	103,1	17,8	5,4%	4,1%	5,4%	0,7%	0,7%
	Hommes	1 309,7	71,6	48,6	13,7	5,5%	3,7%	5,5%	1,0%	1,0%
	Femmes	1 207,2	64,4	54,5	4,4	5,3%	4,5%	4,5%	0,4%	0,4%
25-54	Les deux sexes	9 265,1	1 326,5	647,6	639,0	14,3%	7,0%	14,3%	6,9%	6,9%
	Hommes	5 199,7	912,7	408,5	501,7	17,6%	7,9%	17,6%	9,6%	9,6%
	Femmes	4 065,4	413,8	239,1	137,3	10,2%	5,9%	10,2%	3,4%	3,4%
	25-54	1 304,0	346,5	184,4	149,3	26,6%	14,1%	26,6%	11,4%	11,4%
	Hommes	847,1	264,3	139,6	123,6	31,2%	16,5%	31,2%	14,6%	14,6%
	Femmes	456,9	82,2	44,8	25,7	18,0%	9,8%	18,0%	5,6%	5,6%

Pour plus de renseignements au sujet de l'EDTR, veuillez communiquer avec Alison Hale au (613) 951-3257 ou à l'adresse électronique hale@statcan.ca.

Recensement

Le recensement, qui a lieu à tous les cinq ans depuis 1971, recueille de l'information relative au marché du travail auprès d'un ménage sur cinq. Il comprend notamment des renseignements sur la catégorie de travailleurs.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Ron Logan au (613) 951-6909 ou à l'adresse électronique loganron@statcan.ca.

Enquête sur les finances des consommateurs

L'Enquête sur les finances des consommateurs vise à recueillir des données détaillées sur le revenu des individus, des familles et des ménages. Comme il s'agit d'une enquête supplémentaire à l'Enquête sur la population active, il est possible d'identifier la catégorie de travailleurs des répondants, ce qui permet d'étudier leurs gains et autres sources de revenus.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Kevin Bishop au (613) 951-2211 ou à l'adresse électronique bishkev@statcan.ca.

Enquête sur les horaires et les conditions de travail (1995)

En novembre 1995, Statistique Canada, en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada, a mené l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, comme supplément à l'Enquête sur la population active. Le questionnaire abordait, notamment, les sujets suivants: a) l'horaire hebdomadaire des travailleurs indépendants; b) le fait que l'entreprise soit dirigée ou non à partir de la maison; c) le nombre d'employés embauchés par les travailleurs indépendants; et d) la raison principale justifiant le travail indépendant.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Ernest Akyeampong au (613) 951-2211 ou à l'adresse électronique akyecern@statcan.ca.

Division des données régionales et administratives

Les revenus des travailleurs indépendants sont calculés en utilisant des données provenant des déclarations d'impôt des particuliers de Revenu Canada. Sont inclus tous ceux ayant déclaré un revenu de travail autonome, que ce revenu ait été gagné au cours d'une année d'imposition entière ou d'une partie de l'année seulement. L'information sur les revenus nets est disponible selon le type de revenus de travail indépendant (revenus d'agriculture et de pêche, revenus d'entreprise, revenus de professions libérales et revenus de commissions). Les données sont disponibles pour le Canada, les provinces, les territoires et tous les niveaux de la géographie postale, jusqu'aux itinéraires de facteurs.

Pour plus de renseignements, veuillez communiquer avec Paul Francoeur au (613) 951-4743 ou à l'adresse électronique paul@statcan.ca.

Le point sur la population active: Les heures de travail par Geoff Bowlyby, Jean-Marc Lévesque et Deborah Sunter, Statistique Canada, n° 71-005 au catalogue, vol. 1, n° 2, été 1997

Travail autonome au Canada par Ian Macredie, Statistique Canada, n° 71-601 au catalogue, n° 45, 1985

Le travail indépendant dans les pays de l'OCDE, dans *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris, septembre 1986

The Changing Picture of Self-employment in Britain par Mark Taylor, Institute for Labour Research, University of Essex, Working Papers of the ESRC Research Centre on Micro-social Change Paper Number 97-9, 1997

La renaissance du travail autonome, par Susan Crompton dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001 au catalogue, vol. 5, n° 2, été 1993

La progression et la nature du travail indépendant, dans *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris, juillet 1992

Méthodologie de l'enquête sur la population active

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages. Son échantillon est représentatif de la population canadienne civile non institutionnalisée de 15 ans et plus. Sont spécifiquement exclus du champ de l'enquête les résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements. Rénées, ces personnes exclues de l'enquête représentent environ 2 % de la population de 15 ans et plus.

La population canadienne se répartit en divers secteurs géographiques tels que les provinces et, à l'intérieur de celles-ci, les régions. Pour les besoins de l'échantillonnage, on subdivise la population de ces secteurs en strates afin d'obtenir un degré maximal de fiabilité des estimations tout en maintenant au minimum les coûts associés à la collecte. La sélection des ménages au sein des strates ne se fait pas de façon directe. On divise plutôt chaque strate en grappes, puis on sélectionne un échantillon de grappes dans la strate. Vient ensuite la sélection d'un échantillon de ménages dans chacune des grappes retenues. Prélèvement de cette façon, l'échantillon est représentatif de la population.

Au fil des années, le nombre de ménages sélectionnés dans l'ensemble du Canada a varié en fonction des fluctuations des niveaux de financement et des améliorations

apportées à la conception de l'enquête. Depuis juillet 1995, la taille de l'échantillon est de 52 350 ménages. Cet échantillon est réparti entre les provinces et, à l'intérieur des provinces, entre les strates, de la façon qui permet de combler le mieux possible le besoin d'estimations fiables aux divers niveaux de répartition géographique. Il s'agit notamment des niveaux national et provincial, des régions métropolitaines de recensement (les grandes villes), des régions économiques et des régions définies aux fins de l'assurance-emploi.

L'EPA utilise un plan de sondage avec renouvellement de panel, suivant lequel les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. L'échantillon complet est formé de six sous-échantillons ou panels représentatifs. Chaque mois, on remplace un panel qui fait partie de l'échantillon depuis six mois. Les ménages qui cessent de faire partie de l'échantillon sont remplacés par d'autres ménages du même secteur ou d'un secteur comparable. Il en résulte un chevauchement des cinq-sixièmes de l'échantillon d'un mois à l'autre, ce qui procure un plan de sondage efficace pour estimer les variations d'un mois à l'autre. La rotation après six mois évite d'imposer un fardeau trop lourd aux enquêtés des ménages sélectionnés aux fins de l'enquête.

On recueille des renseignements démographiques sur tous les membres du ménage pour lequel le logement sélectionné constitue le lieu de résidence habituel. Les renseignements obtenus dans le cadre de l'EPA concernent tous les membres civils du ménage âgés de 15 ans ou plus. Pour les personnes âgées, c'est-à-dire celles de 70 ans et plus, on réduit le fardeau de l'enquête en réduisant leurs réponses à l'interview initiale au cours des cinq mois suivants.

Autres sources de données sur le travail indépendant

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)

L'EDTR est une enquête longitudinale qui est effectuée auprès des ménages par Statistique Canada. Elle vise à retracer les changements qui touchent la situation économique des personnes et des familles, au fil des ans, ainsi que les facteurs qui ont une influence déterminante à cet égard. Les personnes choisies au départ sont interviewées une ou deux fois par année, pendant six ans, en vue de recueillir des données sur leur expérience sur le marché du travail, leur revenu et leur situation familiale. La première année de référence de l'enquête était 1993. Des renseignements selon la catégorie de travailleurs sont disponibles.

Technique d'analyse des mouvements (shift-share analysis) – La «technique d'analyse des mouvements» permet de décomposer les composantes de la variation d'un taux global s'appliquant à plusieurs populations (ou secteurs de l'économie). Dans le contexte de la présente étude, la croissance du taux global de travail indépendant entre deux périodes dans le temps résulte de deux mouvements. Premièrement, les industries ou professions pré-sentant de hauts taux de travail indépendant peuvent s'accaparer une plus grande part de l'emploi (variation des poids relatifs). Deuxièmement, il est possible que les taux de travail indépendant au sein des industries ou des professions augmentent. Ces deux effets peuvent être quantifiés par l'équation suivante.

$$\sum_{i=1}^I a_{it+1} b_{it+1} - \sum_{i=1}^I a_{it} b_{it} = \sum_{i=1}^I b_{it} (b_{it+1} - b_{it}) + \sum_{i=1}^I b_{it} (a_{it+1} - a_{it}) + \sum_{i=1}^I [a_{it+1} (b_{it+1} - b_{it}) - a_{it} (b_{it+1} - b_{it})]$$

où a_{it} = taux de travail indépendant de l'industrie ou la profession i au temps t

a_{it+1} = taux de travail indépendant de l'industrie ou la profession i au temps $t+1$

b_{it} = nombre de personnes occupées dans l'industrie ou la profession i en proportion de l'emploi total au temps t (part de l'emploi au temps t)

b_{it+1} = nombre de personnes occupées dans l'industrie ou la profession i en proportion de l'emploi total au temps $t+1$ (part de l'emploi au temps $t+1$)

Temporaire – Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Des renseignements sont recueillis pour permettre la répartition des emplois temporaires entre quatre groupes : emplois saisonniers, emplois temporaires (c'est-à-dire pour une durée déterminée ou dans le cadre d'un contrat de travail, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement), emplois occasionnels et autres emplois temporaires.

Temps partiel involontaire – Voir **Raisons pour travailler à temps partiel**.

Temps plein et temps partiel – L'emploi à temps partiel tient compte des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. L'emploi à temps plein tient compte

des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou à leur unique emploi. Ces données sont disponibles pour les personnes actuellement occupées ou qui ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an.

Temps supplémentaire rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il y eu rémunération ou indemnisation (y compris les congés compensatoires).

Temps supplémentaire non rémunéré – Inclut toute heure travaillée au cours de la semaine de référence en surplus des heures régulières ou prévues dans le contrat pour laquelle il n'y a pas eu rémunération ou indemnisation.

Sources des données

Le point sur la population active : Les travailleurs indépendants a utilisé un grand nombre de données non publiées, lesquelles peuvent être disponibles contre recouvrement des coûts. Ce numéro s'appuie également sur des données et des idées provenant des publications suivantes :

Enquête sur la population active

La population active, Statistique Canada, n° 71-001-XPB au catalogue

Information population active, Statistique Canada n° 71-001-PPB au catalogue

Statistiques chronologiques sur la population active, Statistique Canada n° 71-201 au catalogue

Moyennes annuelles de la population active, Statistique Canada n° 71-220 au catalogue

Revue chronologique de la population active sur CD-ROM

Enquête sur les finances des consommateurs

Répartition du revenu au Canada selon la taille du revenu, 1995, Statistique Canada, n° 13-207-XPB au catalogue

Il existe de nombreuses autres publications sur travail autonome, dont les suivantes :

Une note sur le travail autonome par Henry Pold dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001 au catalogue, vol. 3, n° 4, hiver 1991

Les Canadiens entrepreneurs : Travaillleurs autonomes au Canada par Gary L. Cohen, Statistique Canada, n° 71-536 au catalogue, 1988

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

corporation, soit par l'exercice privé d'une profession. Est également compris le revenu net provenant de l'exploitation d'une ferme ou de la location de chambres.

Salaires et traitements – Montant brut des salaires et traitements, avant toute retenue d'impôt sur le revenu, l'assurance-emploi et les régimes de retraite, à l'exclusion des avantages sociaux et autres revenus non monétaires.

Travailleurs indépendants ou autonomes – Il y a trois types de travailleurs indépendants:

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : Propriétaires actifs d'une entreprise constituée en société, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel. Ceux-ci se subdivisent en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société et autres travailleurs indépendants : Propriétaires actifs d'une entreprise, d'une exploitation agricole ou d'un bureau professionnel non constitué en société et travailleurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise (par exemple, gardiennes d'enfants et livreurs de journaux). Ce groupe se subdivise en deux catégories : avec aide rémunérée et sans aide rémunérée.

Travailleurs familiaux non rémunérés : Personnes qui travaillent sans rémunération dans une entreprise, une exploitation agricole ou un bureau professionnel, pour un parent qui en est propriétaire ou exploitant et qui occupe le même logement.

Travailleurs indépendants à leur propre compte – Tra-
vailleurs indépendants n'ayant aucun employé.

Raisons pour travailler à temps partiel – Avant l'introduction du questionnaire remanié en janvier 1997, la question sur la raison pour travailler à temps partiel était posée à toutes les personnes dont le total des heures habituellement travaillées à tous les emplois ou entreprises était inférieur à 30 heures par semaine. Les raisons possibles étaient les suivantes : maladie de l'enquêté, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, n'a trouvé que du travail à temps partiel, ne voulait pas de travail à temps plein, autres raisons et travail à temps plein de moins de 30 heures. Ceux qui n'avaient pas réussi à se trouver du travail à temps plein étaient considérés comme travaillant à « temps partiel involontaire ». Cette estimation représentait la meilleure mesure du sous emploi. Tous les autres travailleurs à temps partiel étaient considérés comme travaillant à « temps partiel volontaire ».

Depuis janvier 1997, on demande à tous les enquêtés qui travaillaient habituellement moins de 30 heures par semaine à leur principal emploi ou à leur unique emploi s'ils veulent travailler plus ou moins de 30 heures à un (seul)

emploi ou à une (seule) entreprise. Selon la réponse, on demande ensuite quelle est la principale raison pour laquelle ils travaillent à temps partiel. Lorsque les personnes répondent qu'elles veulent travailler moins de 30 heures par semaine (à temps partiel volontaire), on leur demande de donner la raison principale pour laquelle elles ne veulent pas travailler 30 heures ou plus par semaine. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, choix personnel, autre raison.

En ce qui concerne les personnes qui déclarent vouloir travailler 30 heures ou plus par semaine, on leur demande quelle est la raison principale pour laquelle elles travaillent moins de 30 heures. Les réponses possibles sont les suivantes : maladie de l'enquête, obligations personnelles ou familiales, va à l'école, conjoncture économique, n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine, n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine, autre raison. Ceux qui ont répondu « conjoncture économique » ou « n'a pu trouver un travail de 30 heures ou plus par semaine » sont considérés comme travailleurs à « temps partiel involontaire ». On demande ensuite à ces derniers s'ils ont cherché du travail de trente heures et plus par semaine au cours des quatre dernières semaines et ceux qui répondent « oui » sont considérés comme sous-employés. Les modifications apportées aux concepts et aux définitions en janvier 1997 ont entraîné une rupture complète de la continuité de la série de données sur le temps partiel involontaire.

Taux d'activité – Pourcentage de la population active totale par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (par exemple les femmes de 25 ans et plus) correspond au pourcentage de la population active dans ce groupe par rapport à l'effectif total du groupe.

Taux d'emploi – Nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (selon l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la province, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de l'effectif de ce groupe.

Taux de chômage – Nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donne (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage des actifs dans ce groupe.

Taux de temps partiel – Pourcentage des personnes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des personnes occupées. Par exemple, le taux de temps partiel chez les femmes correspond au pourcentage de femmes occupées à temps partiel par rapport à l'ensemble des femmes occupées.

suit : transports, entreposage et communications; commerce (de gros et de détail); finances, assurances et affaires immobilières; services socio-culturels, commerciaux et personnels (services); administration publique.

Jeunes – Personnes âgées de 15 à 24 ans.

Moyenne des heures travaillées – Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine, habituellement ou effectivement, est obtenu en divisant le nombre total des heures travaillées par le nombre total de personnes occupées. Est également calculé le nombre moyen d'heures effectivement travaillées par semaine en excluant les personnes qui n'étaient pas au travail pendant la semaine de référence.

Niveau de scolarité – Plus haut niveau de scolarité atteint.

Permanent – Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette; c'est-à-dire que la date de cessation de l'emploi n'est pas déterminée à l'avance.

Personnes cumulant des emplois – Personnes qui, durant la semaine de référence, ont occupé deux emplois ou plus simultanément. On nomme parfois ces personnes les «couples mariés».

Population – La population cible de l'enquête correspond à l'ensemble des personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui suivent : les membres à temps plein des Forces armées et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans l'établissement pendant plus de six mois).

Population active – Population civile de 15 ans et plus qui, durant la semaine de référence de l'enquête, était occupée ou en chômage.

Profession – Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent. Si l'enquête n'avait pas d'emploi, les données portent sur le dernier emploi occupé depuis moins d'un an.

Rémunération, ou revenu – Voir Gains.

Revenu net provenant d'un emploi autonome – Revenu net (revenu brut moins les dépenses) reçu à titre de travailleur indépendant établi à son propre compte ou associé soit dans une entreprise non constituée en

peuvent être exclus. Ces cas rares (moins de 0,2 % des employés gèrent une entreprise comme second emploi) ont peu d'impact sur les résultats de la présente étude.

Propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société : Plusieurs propriétaires actifs d'entreprises non constituées en société ont un second emploi comme employé rémunéré. Toutefois, les traitements et salaires ont été exclus des gains des travailleurs indépendants dont l'entreprise n'est pas constituée en société. Dans ce groupe, les gains représentent uniquement le revenu net provenant du travail indépendant.

Propriétaires actifs d'entreprises constituées en société : Les gains des propriétaires actifs d'entreprises constituées en société représentent (à quelques exceptions près) les traitements et salaires ainsi que les dividendes. En raison du fait qu'ils ne font pas partie d'une catégorie distincte, les traitements et salaires gagnés par les travailleurs indépendants dont l'entreprise est constituée en société et qui sont employés dans un second emploi sont inclus dans les gains de ce groupe. Également, les dividendes qui proviennent d'entreprises autres que celle possédée par le propriétaire sont inclus. En raison de l'inclusion de ces deux types de gains, les gains des travailleurs indépendants dont l'entreprise est constituée en société sont légèrement surévalués (dans les sept premiers mois de 1997, seulement 1 % des travailleurs indépendants dont l'entreprise est constituée en société travaillaient pour quelque un d'autre dans un second emploi).

Heures effectivement travaillées – Nombre d'heures pendant lesquelles l'enquête a effectivement travaillé au cours de la semaine de référence, ce qui inclut les heures rémunérées et non rémunérées.

Heures habituellement travaillées – Les heures habituellement des employés comprennent les heures normalement rémunérées ou mentionnées dans un contrat et ne comprennent pas les heures supplémentaires rémunérées ou non. Chez les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, les heures habituelles correspondent aux heures travaillées dans une semaine type, qu'elles soient rémunérées ou non.

Industries des biens (ou secteur des biens ou industries productrices de biens) – Comprend l'agriculture, les autres industries primaires (exploitation forestière, pêche et piégeage; mines, carrières et puits de pétrole), les industries manufacturières, la construction et les services publics (énergie électrique, gaz et eau).

Industries des services (ou secteur des services ou industries productrices de services) – Comprend ce qui

Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête

Définitions

Ancienneté (ou durée d'emploi) – Nombre de mois ou d'années consécutifs pendant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou, si l'enquête a tra-
vaillé au cours des douze derniers mois, le plus récent employeur). Peu importe que employé ait occupé plus d'un emploi ou travaillé à plus d'un endroit, si l'em-
ployeur est demeuré le même, la période d'emploi est con-
sidérée ininterrompue. Cependant, si une personne a
travaillé pour le même employeur pendant différentes pé-
riodes, la durée d'emploi correspond à la période la plus
récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans inter-
ruption.

Adulte – Personne âgée de 25 ans et plus.

Branche d'activité (industrie) – Nature générale de l'ac-
tivité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaillait
(emploi principal seulement). Si une personne n'avait pas
d'emploi pendant la semaine de référence, les données
portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet
emploi remonte à moins de douze mois.

Chômage – Les chômeurs sont les personnes qui n'ont
pas travaillé au cours de la semaine de référence et qui
étaient disponibles pour travailler. Ils devaient aussi
avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières se-
maines à moins d'avoir été mis à pied temporairement, ou
devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semai-
nes ou moins à compter de la semaine de référence.

Cumul d'emploi – Personnes qui, durant la semaine de
référence, occupent deux emplois ou plus simultanément.
On nomme parfois ces personnes les « cumulards ».

Désaisonnalisation – Les fluctuations dans les séries
chronologiques d'ordre économique sont causées par les
mouvements saisonniers, cycliques et irréguliers. Une sé-
rie désaisonnalisée est une série dans laquelle on a sup-
primé les mouvements saisonniers. Ces derniers sont
définis comme étant causés par des événements annuels
réguliers tels que les variations des conditions climati-
ques, les vacances, les cycles agricoles et les cycles de
production et de vente au détail durant la période de Noël
et de Pâques. Il faut souligner que les séries
désaisonnalisées présentent des fluctuations irrégulières
de même que des fluctuations cycliques à long terme.

Le programme de désaisonnalisation est un programme
informatique complexe qui détermine les mouvements sai-
sonniers, cycliques et irréguliers d'une série sur un cer-
tain nombre d'années et qui, d'après les mouvements

antérieurs, donne des estimations de facteurs saisonniers
pertinents en regard aux données actuelles. Sur une base
annuelle, les séries chronologiques des données
désaisonnalisées sont révisées à la lumière de la plus ré-
cente information sur les changements dans la
saisonnalité.

Emploi – Les personnes occupées sont celles qui, au
cours de la semaine de référence, ont fait un travail quel-
conque contre rémunération ou en vue d'un bénéfice, ou
avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail.

Emploi principal – Lorsqu'un enquête a plus d'un emploi,
l'emploi auquel il travaille habituellement le plus grand
nombre d'heures est considéré comme étant son emploi
principal. Les données produites à partir des résultats de
l'enquête sur le travail à temps plein ou à temps partiel,
sur la branche d'activité et sur la profession se rapportent
à l'emploi principal, de même que les données sur les em-
ployés qui concernent le salaire, l'affiliation syndicale, la
permanence de l'emploi et la taille du lieu de travail.

Employés (gouvernement ou secteur public) – Personnes
qui travaillent pour une administration municipale, provin-
ciale ou fédérale, un organisme ou un service public, une
société d'État ou encore un établissement public pro-
priété de l'État, comme une école ou un hôpital.

Employés (secteur privé) – Personnes qui travaillent à ti-
tre d'employés dans une firme ou une entreprise du sec-
teur privé.

État matrimonial – Concerne l'état matrimonial déclaré
par l'enquête. Aucune distinction n'est faite entre les
couples mariés et les couples en union libre; pour les be-
soins de l'enquête, il s'agit de deux cas de personnes ma-
riées. Les enquêtes sont considérées «célibataires»
seulement s'ils n'ont jamais été mariés; dans les autres
cas, ils sont classifiés comme personnes veuves, sépa-
rées ou divorcées.

Gains (ou revenu, ou rémunération) – Les gains dési-
gnent le revenu provenant de salaires et/ou le revenu
provenant d'un emploi autonome. Les sources des gains
diffèrent selon la catégorie de travailleurs:

Employés : Les gains des employés représentent les
salaires et traitements qu'ils reçoivent. Les revenus
nets provenant d'un travail indépendant comme se-
cond emploi sont exclus. Toutefois, si l'employé est
propriétaire d'une entreprise constituée en société et
que cette entreprise correspond à son second emploi,
les traitements et salaires reçus de cette entreprise ne

- Entre 1989 et 1996, le nombre d'administrateurs qui avaient des employés a diminué de 19 %, tandis que le nombre d'administrateurs à leur propre compte a plus que doublé. Ainsi, 68 travailleurs indépendants sur 100 avaient un employé en 1996, une baisse par rapport aux 85 sur 100 sept ans plus tôt.
- Outre les administrateurs, les travailleurs indépendants les plus susceptibles d'avoir des employés en 1996 oeuvraient en médecine (64,8 % étaient employés) et dans des professions de transformation et d'usage (44,5 %).

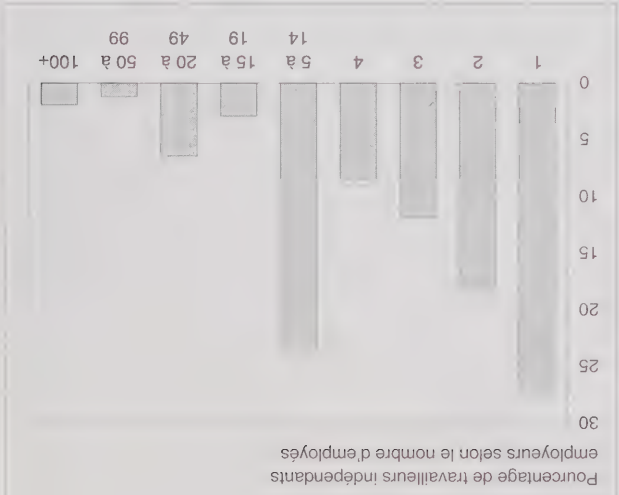
Les travailleurs indépendants comptent en moyenne 10 employés

Même si la proportion de travailleurs indépendants qui étaient employés a diminué ces dernières années, cela ne veut pas nécessairement dire que les travailleurs indépendants emploient moins de personnes. En fait, comme il a été mentionné précédemment, en dépit de la diminution de la proportion, le nombre absolu d'employés a augmenté dans les années 90.

À partir des données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de 1995, il est possible de déterminer le nombre moyen de travailleurs employés par des propriétaires d'entreprise. En novembre 1995, au moment de la tenue de l'EHCT, les employés comptaient en moyenne 10 employés.

■ Environ les deux tiers des travailleurs indépendants comptaient moins de cinq employés. Un autre quart comptait de cinq à 14 employés.

Graphique 28
La plupart des propriétaires d'entreprises qui ont des employés en ont moins de cinq



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

Les travailleurs indépendants comme employeurs

Tableau 13
Employeurs en pourcentage de tous les travailleurs indépendants, selon la branche d'activité et la profession, 1989 à 1986

Variation - 1989 à 1996		Source : Enquête sur la population active			
Employeurs en pourcentage de tous les travailleurs indépendants		1989	1992	1994	1996
-7,0	37,6	44,6	42,6	40,1	37,6
Branche d'activité:					
-4,0	38,7	42,7	41,9	40,9	38,7
-8,6	37,1	45,7	43,1	39,7	37,1
0,3	24,3	24,0	25,7	24,5	24,3
-2,3	48,7	51,0	51,7	52,8	48,7
-10,0	60,6	70,6	67,0	67,0	60,6
-9,6	44,2	53,8	49,8	46,7	44,2
Transport, communications et autres					
0,8	34,8	34,0	35,3	35,0	34,8
-7,9	49,6	57,5	55,1	49,7	49,6
Finances, assurances et affaires					
-12,0	30,6	42,6	41,7	37,1	30,6
-8,1	32,4	40,6	37,6	35,6	32,4
-17,1	33,4	50,6	42,4	41,4	33,4
1,7	14,0	12,4	16,0	14,5	14,0
Services de soins de santé et services sociaux					
-15,3	44,7	60,0	54,8	48,7	44,7
-1,9	73,1	75,0	78,0	75,9	73,1
-4,3	17,9	22,2	18,7	18,2	17,9
Profession:					
-17,4	67,5	84,8	78,8	74,1	67,5
-0,7	12,6	13,3	17,9	15,3	12,6
-8,6	64,8	73,4	70,2	63,4	64,8
-10,5	26,5	37,0	34,0	34,0	26,5
-5,2	34,6	39,9	40,8	35,2	34,6
-7,4	40,0	47,4	45,0	42,3	40,0
-2,7	27,0	29,7	30,0	28,0	27,0
0,3	26,2	25,9	27,6	27,1	26,2
-6,7	44,5	51,2	45,6	47,1	44,5
-7,5	40,6	48,0	44,0	41,9	40,6
2,7	30,6	28,0	30,4	30,4	30,6
8,9	38,2	29,3	51,6	50,8	38,2

des services de soins de santé et des services sociaux, du commerce ainsi que des finances, des assurances et des affaires immobilières. Dans chacune de ces branches d'activité clés en croissance, les propriétaires d'entreprise avaient moins tendance à avoir des employés en 1996 qu'en 1989.

Toutefois, cela ne veut pas nécessairement dire que la croissance du nombre de travailleurs indépendants ayant des emplois dans ces branches d'activité a été faible. Cela signifie plutôt que l'augmentation du nombre d'employeurs a été forte, mais qu'elle a été dépassée par des augmentations plus fortes du nombre de travailleurs à leur propre compte.

En 1996, les propriétaires d'entreprise les plus susceptibles de recruter des employés se trouvaient dans

Baisse de la proportion d'employeurs chez les administrateurs indépendants

les services d'hébergement et de restauration (73,1 %)
étaient employeurs (sur) dans les industries manufacturi-
ères (60,6 %), dans le commerce de gros et de détail
(49,6 %) et dans les autres branches du secteur pri-
maire (48,7 %).

■ Au fil des années 90, on a enregistré une croissance relativement forte du nombre de travailleurs indépendants et les services. Même si le nombre de travailleurs indépendants ayant des emplois a augmenté dans ces professions, la croissance du nombre de travailleurs indépendants seuls a été plus forte.

Les travailleurs indépendants comme employeurs

Les travailleurs indépendants créent-ils des emplois? Il est évident qu'ils créent des emplois pour eux-mêmes, mais recrutent-ils d'autres personnes et, le cas échéant, combien d'employés ont-ils?

Même si l'on compte de plus en plus de travailleurs indépendants qui ont des employés, la probabilité qu'un propriétaire d'entreprise ait des employés a diminué ces dernières années. Comme il a été mentionné précédemment, la quasi-totalité de la croissance du travail indépendant au cours de la présente décennie a été le fait de propriétaires d'entreprises travaillant seuls, contrairement à ce que l'on pouvait observer dans les années 80.

Pourquoi en est-il ainsi? Cette tendance est générale et ne peut être attribuée à des changements concernant une branche d'activité ou une profession en particulier. Toutefois, la tendance est plus frappante dans certaines des branches d'activité où la croissance du travail indépendant a été particulièrement forte (services aux entreprises, soins de santé et services sociaux ainsi que finances, assurances et affaires immobilières). Dans ces branches d'activité et dans d'autres, il est possible que les progrès

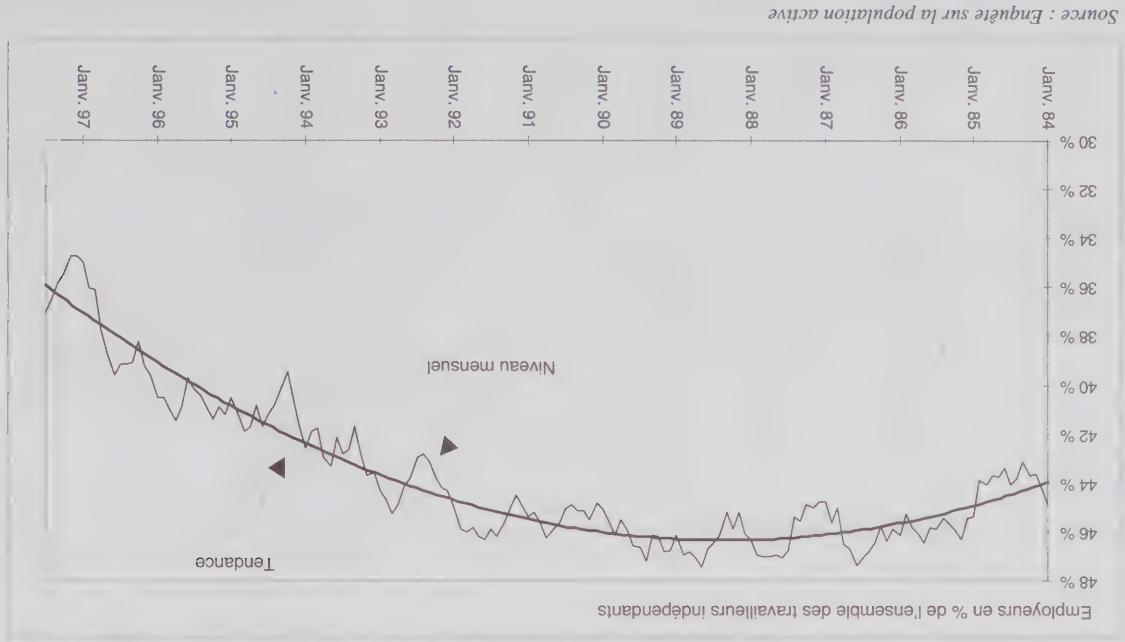
technologiques permettent à davantage de travailleurs indépendants d'effectuer eux-mêmes des tâches qu'ils auraient auparavant confiées à des employés. En outre, la nature du travail indépendant diffère peut-être beaucoup de ce qu'elle était. Il semble y avoir une plus grande demande de main-d'œuvre contractuelle, une situation qui permet souvent aux travailleurs indépendants d'avoir accès aux services, installations et employés de l'entreprise à qui ils fournissent leurs services en sous-traitance, ce qui réduit la nécessité pour eux de recruter leurs propres employés.

■ En 1989, 45 travailleurs autonomes sur 100 avaient des employés. Cette proportion a diminué tout au long des années 90 et, en 1996, 37,6 % des travailleurs indépendants avaient des employés.

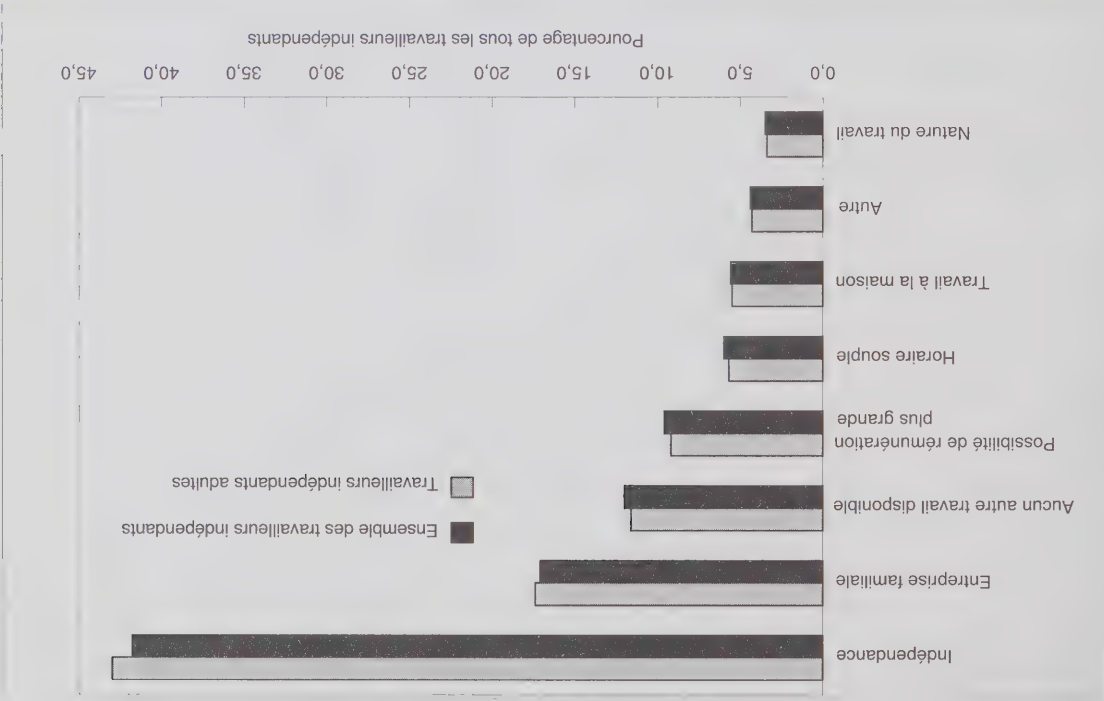
Diminution du pourcentage d'employeurs dans certaines branches clés en croissance

■ La majeure partie de l'augmentation du travail indépendant au cours des années 90 a touché le secteur des services aux entreprises, des «autres services»,

Graphique 27
Au cours des années 90, un pourcentage plus faible de travailleurs indépendants avait de l'aide rémunérée



Graphique 26
L'indépendance est la raison la plus importante pour justifier le travail indépendant



Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995

Tableau 12
Raisons du travail indépendant, selon l'âge et le sexe, novembre 1995

Raisons	Hommes				Femmes				Adultes			
	Total	1987,9	875,7	358,0	251,0	200,2	125,1	116,6	92,3	74,2	Total	1987,9
Toutes les raisons	2 093,0	1 394,5	655,4	241,3	158,2	132,3	60,8	--	68,3	49,8	1 987,9	855,8
Indépendance	875,7	358,0	251,0	200,2	125,1	116,6	92,3	74,2	68,3	49,8	875,7	358,0
Entreprise familiale	241,3	158,2	132,3	60,8	--	68,3	49,8	--	68,3	49,8	241,3	158,2
Aucun autre travail disponible	116,7	92,8	67,8	43,3	12,6	9,2	5,7	4,3	--	--	116,7	92,8
Possibilité de rémunération plus grande	116,7	92,8	67,8	43,3	12,6	9,2	5,7	4,3	--	--	116,7	92,8
Horaire souple	87,5	65,5	41,8	27,1	12,0	9,6	6,0	4,4	3,5	3,4	87,5	65,5
Travail à la maison	65,5	41,8	27,1	12,0	9,6	6,0	4,4	3,5	3,5	3,4	65,5	41,8
Autre	41,8	27,1	12,0	9,6	6,0	4,4	3,5	3,5	3,5	3,4	41,8	27,1
Nature du travail	31,5	16,7	13,3	9,7	9,2	5,7	4,3	3,4	--	--	31,5	16,7
Total	100,0	47,0	17,3	11,3	9,5	4,4	3,5	3,5	3,6	3,4	100,0	47,0
Hommes	100,0	31,5	16,7	13,3	9,7	4,4	3,5	3,5	3,6	3,4	100,0	31,5
Femmes	100,0	43,0	17,4	11,6	9,2	5,7	4,3	3,4	--	--	100,0	43,0
Adultes	100,0	43,0	17,4	11,6	9,2	5,7	4,3	3,4	--	--	100,0	43,0

Source: 1995 Survey of Work Arrangements

Une démarche volontaire ou forcée?

Pourquoi certaines personnes se dirigent-elles vers le travail indépendant? L'examen des raisons citées par les travailleurs indépendants peut donner des indices importants de la qualité de ce genre de travail. On a démontré précédemment que les travailleurs indépendants gagnent en moyenne moins que les employés et que leur semaine de travail moyenne est relativement longue. De ce point de vue, on pourrait se demander pourquoi quelqu'un veut devenir propriétaire d'entreprise. Toutefois, il existe de nombreux aspects positifs au travail autonome. L'indépendance, par exemple, constitue un avantage clé de ce mode de travail, de même que la souplesse des horaires et la possibilité de travailler à la maison.

En novembre 1995, Statistique Canada a mené l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) en coopération avec Développement des ressources humaines Canada. Dans le cadre de cette enquête, on a demandé aux répondants la principale raison pour laquelle ils travaillaient de façon indépendante. À partir des réponses fournies, il est possible de déterminer, dans une certaine mesure, si les personnes sont forcées de recourir au travail indépendant ou si elles sont attirées par les avantages que ce mode de travail comporte.

Facteur de contrainte – Aucun autre travail disponible

Parmi les raisons citées pour être un travailleur indépendant, une seule réponse à l'EHCT indique clairement que la personne a été forcée de recourir au travail indépendant, soit «aucun autre travail disponible». Environ 12 % des personnes ont eu recours au travail indépendant parce qu'il n'y avait pas d'autre travail disponible. Cette contrainte touchait toutefois certains groupes plus que d'autres.

■ Les travailleurs indépendants à leur compte étaient beaucoup plus susceptibles de travailler de cette façon parce qu'il n'existait pas d'autres possibilités que ceux qui étaient employés (15,4 % comparativement à 6,9 % pour les employés).

L'indépendance constitue la principale raison invoquée par les travailleurs indépendants

À peu près toutes les autres raisons citées pour opter pour le travail indépendant ne permettaient pas de déterminer clairement si ces personnes ont été forcées de le faire ou si elles l'ont fait librement. Toutes les raisons invoquées comportent un peu de chacun de ces éléments.

■ La raison la plus couramment invoquée pour le travail indépendant est justement l'indépendance qu'il procure (41,8 % de tous les travailleurs indépendants). Les personnes ont soit été poussées à travailler de façon indépendante parce qu'elles manquaient d'indépendance dans leur emploi régulier, ou encore elles ont vu le plus grand degré de liberté que pouvait leur procurer ce genre de travail, et ont été attirées. Comparativement aux adultes, très peu de jeunes ont invoqué l'indépendance comme principale raison pour le travail indépendant.

■ Près du dixième des travailleurs indépendants mentionnaient qu'ils voulaient faire davantage d'argent. Encore une fois, il n'est pas possible de déterminer si c'est parce qu'ils pensaient qu'un emploi régulier était trop peu payant (contrainte), ou parce qu'ils voyaient des possibilités de gains plus élevés dans le travail indépendant (attirance). Les jeunes étaient beaucoup plus susceptibles que les adultes d'indiquer cette raison pour justifier le travail indépendant.

■ Environ 6 % des travailleurs indépendants l'étaient en raison de la souplesse de l'horaire de travail. Alors que seulement 2 % des hommes optaient pour le travail indépendant pour pouvoir travailler à la maison, le pourcentage était beaucoup plus élevé pour les femmes (12,6 %).

De nombreux travailleurs indépendants travaillent pour une entreprise familiale

■ En novembre 1995, 17,1 % des travailleurs indépendants travaillaient pour une entreprise familiale. Ceux qui avaient des employés étaient plus susceptibles de travailler dans ce genre d'entreprise.

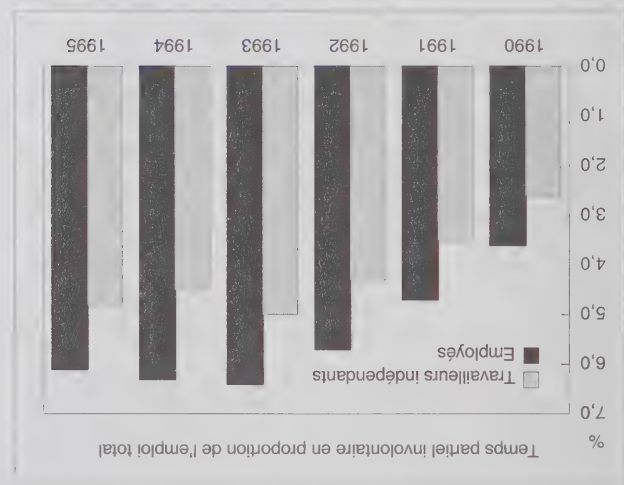
entreprise. Ces activités seront comptabilisées dans leurs heures travaillées, maintenant leur semaine de travail au-dessus des trente heures. Les employés à temps partiel, à l'opposé, n'ont généralement pas la possibilité de modifier leur horaire de travail.

Dans la plupart des cas, les travailleurs indépendants qui travaillent moins de trente heures par semaine le font de façon volontaire.

- De janvier à juillet 1997, plus des trois quarts des travailleurs indépendants qui travaillaient à temps partiel le faisaient de façon volontaire, comparativement à 65 % des employés à temps partiel.

- Tandis que les employés étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel parce qu'ils fréquentaient l'école (27,4 %), la raison la plus citée (37,7 %) chez les propriétaires d'entreprise travaillant à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) était la «préférence personnelle».

Graphique 25
Dans les années 90, le temps partiel involontaire était généralement moins répandu chez les travailleurs indépendants



Source : Enquête sur la population active

long des années 90. Une partie de cette diminution peut être expliquée par l'évolution de la nature du travail indépendant au cours de cette période. Comparativement à 1989, les travailleurs indépendants étaient moins susceptibles d'occuper des postes de gestion bien rémunérés et davantage susceptibles d'avoir des professions dans les services ou les arts, par exemple.

■ Même si la semaine de travail moyenne des employés et des travailleurs indépendants a diminué au cours des années 90, cette diminution a été plus marquée pour les travailleurs indépendants. Cela contribue aussi à expliquer la diminution de la rémunération relative au cours de la même période.

Dans la section sur la rémunération, on a en outre souligné que l'écart entre la rémunération des hommes et des femmes était beaucoup plus important pour les travailleurs indépendants que pour les employés. Encore une fois, un examen des heures moyennes contribue à expliquer cette situation.

■ En 1996, les travailleurs indépendants de sexe masculin avaient une semaine de travail moyenne de 40,2 % plus longue que les femmes. Dans le cas des em-

Tableau 11
Moyenne des heures habituellement travaillées par semaine, selon l'âge et le sexe, employés et travailleurs indépendants, Canada, 1989 et 1996

Moyenne des heures habituellement travaillées en 1996	Travailleurs indépendants	Variation depuis 1989	Travailleurs indépendants	Employés indépendants

Hommes				
15+	36,1	41,8	-0,5	-1,8
15-19	21,0	13,3	-3,1	-1,4
20-24	32,6	36,9	-3,7	-4,4
25-54	37,8	44,0	-0,4	-2,0
55+	35,8	39,4	-0,4	-1,5
Femmes				
15+	39,2	46,4	-0,4	-1,6
15-19	22,8	15,1	-2,9	-1,1
20-24	35,1	42,2	-3,2	-3,5
25-54	41,0	48,7	-0,3	-1,6
55+	39,0	42,4	-0,1	-1,7
15+	32,7	33,1	-0,5	-0,8
15-19	19,1	11,9	-3,2	-1,7
20-24	34,3	29,5	-4,1	-4,9
25-54	31,4	35,2	-0,2	-1,2
55+		31,2	-0,2	0,5

Source : Enquête sur la population active

■ Dans la plupart des branches d'activité, les hommes qui travaillent de façon indépendante avaient un nombre d'heures de travail supérieur à la moyenne, tandis que chez les femmes, les longues heures n'étaient la norme que dans les services d'hébergement et de restauration.

■ Les travailleurs indépendants les plus jeunes faisaient un moins grand nombre d'heures que les employés rémunérés de leur âge, ce qui n'était le cas que pour ce groupe d'âge.

Le temps partiel involontaire

Même si en moyenne les travailleurs indépendants ont de plus longues heures que les employés, ils sont aussi plus susceptibles que les employés de travailler à temps partiel (c.-à-d. moins de 30 heures par semaine). Toutefois, le temps partiel involontaire et le sous-emploi semblent poser moins de problèmes aux propriétaires d'entreprise qu'aux employés.

■ Au cours des sept premiers mois de 1997, on comptait 130 000 travailleurs indépendants qui travaillaient à temps partiel de façon involontaire, soit l'équivalent de 4,5 % de tous les propriétaires d'entreprise. En comparaison, un pourcentage légèrement plus élevé d'employés travaillait à temps partiel de façon involontaire (5,6 %).

■ Le taux de temps partiel involontaire a toujours été plus faible pour les travailleurs indépendants.

Depuis janvier 1997, il est possible de déterminer comment bien de travailleurs à temps partiel ont cherché du travail à temps plein. Ceux qui ont cherché du travail à temps plein peuvent être considérés comme ayant un lien plus fort avec la population active à temps plein (voir *Le point sur la population active : Les heures de travail*).

■ Seulement 1,5 % des travailleurs indépendants qui étaient à temps partiel de façon involontaire ont cherché du travail à temps plein, une proportion légèrement plus faible que chez les employés.

D'une certaine façon, il n'est pas surprenant que le temps partiel involontaire soit plus faible chez les travailleurs indépendants. Dans une large mesure, les travailleurs autonomes décident de leur propres heures de travail et lorsque les affaires ralentissent, ils peuvent adapter leur horaire de façon à effectuer des activités qui sont nécessaires au bon fonctionnement de leur

Les heures des travailleurs indépendants

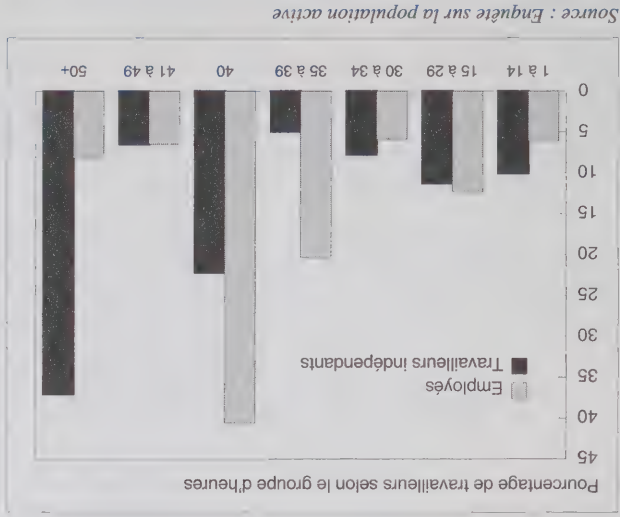
Dans la section qui précède, on a examiné un aspect clé de la qualité des emplois, à savoir la rémunération. Même s'il s'agit sans doute du principal indicateur de qualité, d'autres aspects du travail déterminent si un emploi est bon ou mauvais. On pense notamment aux heures de travail. Même si l'on ne sait pas combien de propriétaires d'entreprise ont l'impression de trop travailler, nombre d'entre eux effectuent de longues heures. À l'autre bout du spectre se trouvent les propriétaires d'entreprise qui travaillent à temps partiel, mais qui préféreraient travailler à temps plein, c'est-à-dire qui sont sous-employés. Le temps partiel involontaire et le sous-emploi sont deux autres aspects importants de la qualité des emplois.

L'examen des heures de travail, en plus de fournir des indices sur la qualité du travail indépendant, contribue à expliquer certaines des tendances quant à la rémunération des propriétaires d'entreprise.

Les heures des travailleurs indépendants sont plus polarisées et elles sont plus longues en moyenne

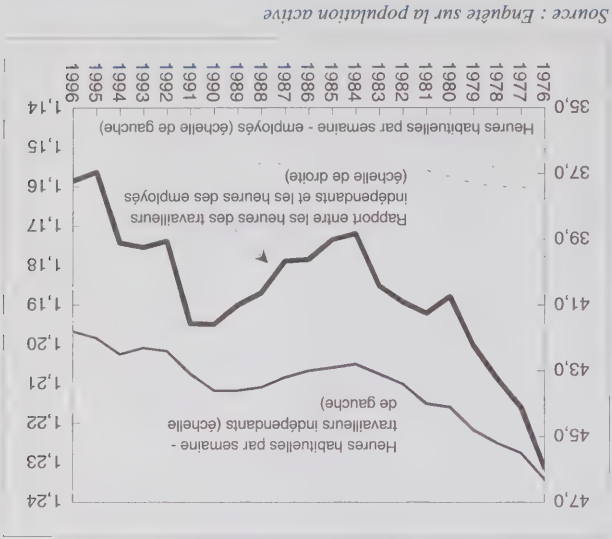
■ Comme on l'indiquait dans *Le point sur la population active* : Les heures de travail, les travailleurs

Graphique 23
Les travailleurs indépendants sont plus susceptibles d'avoir effectué de longues ou de courtes semaines de travail en 1996



Source : Enquête sur la population active

Graphique 24
La semaine de travail moyenne diminue plus rapidement pour les travailleurs indépendants



Source : Enquête sur la population active

indépendants ont tendance à avoir des semaines de travail relativement longues ou courtes, un nombre relativement peu élevé d'entre eux ayant une semaine normale de travail de 35 à 40 heures. Étant donné que la rémunération est étroitement liée aux heures de travail, cela contribue à expliquer la polarisation de leurs revenus.

■ Les travailleurs indépendants sont trois fois plus susceptibles que les employés de travailler de longues heures. En 1996, plus du tiers des travailleurs indépendants faisaient 50 heures ou plus chaque semaine. Ainsi, leur semaine de travail habituelle totalise en moyenne 41,8 heures, soit 5,7 heures de plus que celle des employés.

La semaine de travail moyenne contribue à expliquer l'écart entre la rémunération des travailleurs indépendants de sexe masculin et de sexe féminin

À la section «Combien gagnent les travailleurs indépendants?», on soulignait que comparativement aux employés, les travailleurs indépendants avaient vu leur revenu atteindre un sommet en 1989 et diminuer tout au

Tableau 10
Rémunération moyenne des travailleurs indépendants et des employés rémunérés en 1995, selon la profession et la branche d'activité (au moins 16 mois d'ancienneté, à l'exclusion de ceux déclarant un revenu négatif)

Travailleurs indépendants					
À leur propre compte		Employeurs		Employeurs	
Total		Total		Total	
En % de la rémunération des employés)		(\$)		(\$)	
Profession					
Directeurs, administrateurs	44 600	43 500	33 100	48 200	97,5
Sciences naturelles	47 900	46 300	43 600	56 800	96,7
Sciences sociales	38 100	85 100	46 600	103 200	223,1
Enseignement	40 600	11 800	11 300	--	29,0
Médecine	32 100	73 800	50 500	84 700	229,7
Arts et loisirs	31 000	24 400	21 300	37 000	78,6
Travail de bureau	25 200	21 100	11 600	28 500	84,0
Ventes	27 200	31 300	26 500	37 000	114,9
Services	22 600	16 200	11 100	26 200	71,6
Exploitation agricole	19 000	19 800	18 500	23 100	104,5
Pêche	--	32 700	--	32 700	--
Exploitation forestière	38 900	29 000	--	--	74,6
Transformation	35 600	23 900	--	26 200	67,1
Usinage	38 700	30 800	31 500	29 800	79,6
Fabrication de produits	35 800	25 000	19 800	31 200	70,0
Construction	39 000	28 200	22 900	35 400	72,4
Exploitation des transports	34 900	28 100	27 200	29 700	80,7
Autres métiers	42 300	38 100	--	45 800	90,2
Branche d'activité					
Agriculture	22 800	20 400	18 400	25 000	89,4
Autres branches du sect.	49 700	32 400	26 200	35 600	65,2
Industries manufacturières	38 300	30 800	19 400	37 000	80,4
Construction	34 200	31 800	25 900	38 300	93,0
Transp., comm. et autres	40 300	27 800	26 300	30 000	69,0
Commerce	25 800	29 600	21 300	36 000	114,6
Commerce de gros	33 500	38 400	30 700	44 200	114,6
Commerce au détail	23 000	26 300	18 000	33 000	114,7
Finances, ass. et affaires	35 500	44 900	38 800	58 000	126,3
Services aux entreprises	36 600	44 200	31 700	63 600	120,6
Enseignement	38 700	11 600	--	--	30,1
Santé et services sociaux	29 500	56 300	31 200	82 600	190,9
Hébergement et restauration	18 500	24 800	15 200	27 800	133,8
Autres services	24 500	18 200	14 200	31 700	74,1
Diversissement et loisirs	25 100	30 300	22 800	50 600	120,9
Services personnels et	19 500	10 400	7 500	24 300	53,5
domestiques	27 300	22 900	20 500	29 300	84,0
Autre	107,4	124,8	107,4	124,8	107,4

■ Les propriétaires d'entreprise du secteur du commerce de gros et de détail, où les travailleurs indépendants sont nombreux, gagnaient plus que les employés du même secteur.

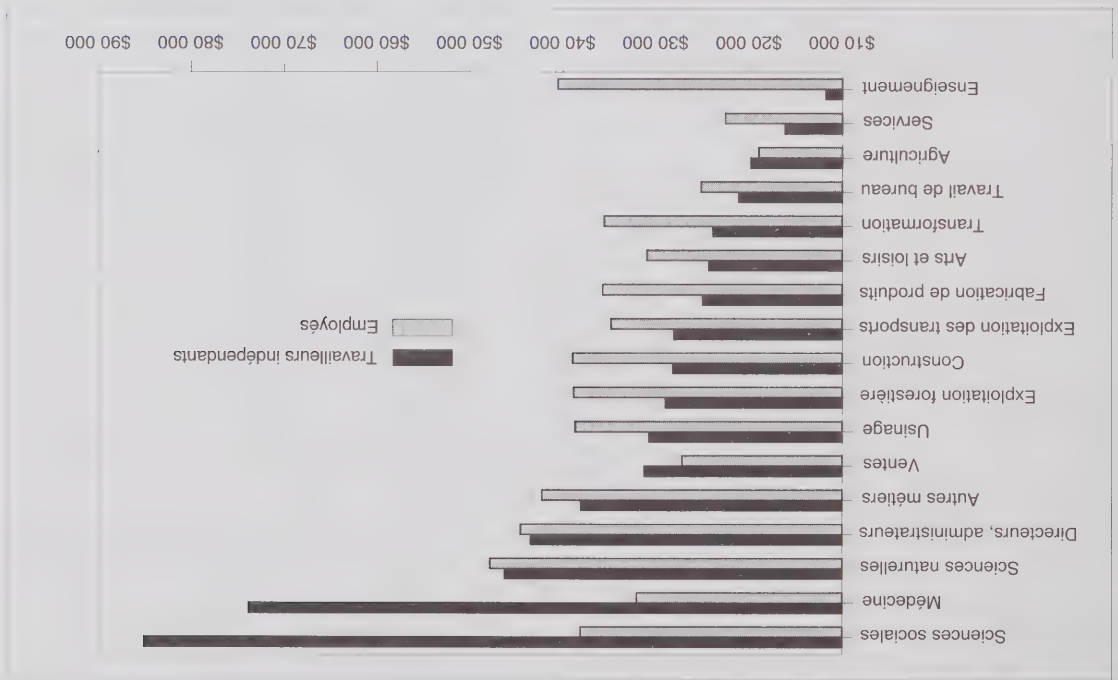
■ Parmi les autres branches d'activité où l'on trouve une concentration élevée de travailleurs indépendants figurent les services personnels et domestiques, où la rémunération des travailleurs indépendants était relativement faible.

■ Les travailleurs indépendants du secteur de l'agriculture gagnaient en moyenne 20 400 \$ en 1995, soit 11 % de moins que les employés du même secteur. Toutefois, les propriétaires d'entreprise de ce secteur qui avaient des employés gagnaient 10 % de plus que les employés rémunérés.

■ Dans l'ensemble du secteur des biens, les travailleurs indépendants gagnaient moins que les travailleurs rémunérés.

Graphique 22

La rémunération moyenne des travailleurs indépendants en 1995 était la plus élevée dans les sciences sociales et en médecine



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

fait que les policiers et les pompiers, qui sont généralement bien rémunérés, font partie des employés des services.

Les employés rémunérés sont plus susceptibles d'être employés dans des professions relativement bien payées (par exemple, gestion, médecine et enseignement), tandis qu'un pourcentage plus grand de travailleurs indépendants sont des agriculteurs et des fournisseurs de services relativement peu rémunérés. Cela explique environ le tiers de l'écart entre la rémunération des travailleurs indépendants et celle des employés.

Tous les autres facteurs étant égaux, si l'on redistribuait les travailleurs indépendants entre les professions occupées par des employés, la rémunération moyenne globale des travailleurs indépendants augmenterait pour représenter 94,6 % de la rémunération des employés (par rapport à 91,4 %).

Rémunération relative plus faible dans les branches d'activité les plus répandues

La rémunération moyenne globale des travailleurs indépendants dépend de la branche d'activité où ils travaillent.

vaillent. Il existe un certain nombre de branches d'activité où les travailleurs indépendants ont gagné davantage que les employés, et elles font toutes partie du secteur des services. Toutefois, dans certaines des branches d'activité où se retrouvent le plus de travailleurs indépendants (par exemple, le commerce, les services personnels et domestiques, ainsi que l'agriculture), la rémunération moyenne de ces derniers était plus faible que chez les employés.

■ En moyenne, les travailleurs indépendants des services de soins de santé et des services sociaux gagnaient 56 300 \$ en 1995, le salaire le plus élevé de tous les grands groupes. Ce revenu représente presque le double de celui des employés rémunérés de ce secteur. La majeure partie de l'écart est attribuable aux médecins qui travaillent de façon indépendante. ■ Les travailleurs indépendants travaillant dans les finances, les assurances et les affaires immobilières ainsi que dans les services aux entreprises gagnaient un revenu relativement élevé (44 900 \$ et 44 200 \$ respectivement), de 26 % supérieur à celui des employés du même secteur.

Changements dans les revenus relatifs des travailleurs indépendants au cours des dix dernières années

Au cours des années 90, les travailleurs indépendants ont eu un revenu de moins en moins élevé comparativement aux employés.

■ Par rapport au revenu des employés rémunérés, celui des travailleurs indépendants était le plus élevé en 1989, se situant alors à 1 % au-dessus de la moyenne pour les employés.

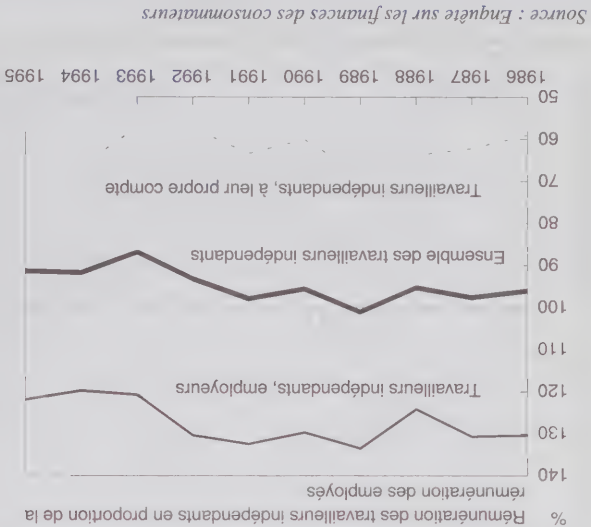
■ Au cours des quatre années suivantes, le revenu des travailleurs indépendants a diminué par rapport à celui des employés rémunérés, atteignant un creux de 86,9 % en 1993. Cette baisse du revenu relatif est à la fois le fait des travailleurs indépendants employés et de ceux qui travaillaient seuls.

■ En raison de l'amélioration de la rémunération des travailleurs seuls, la situation générale des travailleurs indépendants s'est améliorée en 1994. En 1995, le revenu relatif des travailleurs indépendants n'a subi que de légers changements.

■ Environ le quart de la baisse du revenu relatif est la conséquence de changements touchant les emplois occupés par les travailleurs indépendants. Par exemple, comparativement à 1989, une proportion plus faible des travailleurs indépendants occupait des postes

Graphique 21

Comparativement aux employés rémunérés, les travailleurs indépendants ont gagné moins dans les années 90



Certaines des professions les plus courantes chez les travailleurs indépendants sont peu rémunérées¹

de gestionnaires, tandis qu'un pourcentage plus élevé travaillait dans des professions artistiques ou de services moins bien rémunérées.

Comme c'est le cas pour les employés rémunérés, les travailleurs indépendants ayant des professions de col blanc ont tendance à avoir un revenu supérieur, mais les propriétaires d'entreprise dans deux des professions les plus courantes (agriculture et services) gagnent relativement peu.

■ Les propriétaires d'entreprise travaillant dans le groupe des sciences sociales, lequel est constitué d'avocats, d'économistes, de sociologues, de psychologues et d'anthropologues, avaient le revenu le plus élevé en moyenne (85 100 \$ en 1995), suivis de ceux travaillant en médecine (73 800 \$). Dans ces deux catégories de professions, le revenu des travailleurs indépendants était plus de deux fois supérieur à celui des employés.

■ Les travailleurs indépendants de deux autres professions de col blanc, la gestion et les sciences naturelles, gagnaient presque autant que les employés rémunérés en 1995 (97,5 % et 96,7 % respectivement).

■ En 1995, les travailleurs indépendants du secteur des ventes gagnaient 15 % de plus que les employés dans le même secteur.

■ Les agriculteurs indépendants avaient aussi tendance à gagner davantage que les agriculteurs travaillant pour quelqu'un d'autre. Toutefois, la rémunération moyenne était faible dans ce groupe professionnel relativement important chez les travailleurs indépendants.

■ Les fournisseurs de services (par exemple, propriétaires de garderies et coiffeurs pour hommes et femmes) forment aussi un groupe relativement important chez les travailleurs indépendants qui fournissaient ces services gagnant relativement peu en 1995 (16 200 \$ ou 71,6 % de la rémunération des travailleurs rémunérés du même groupe professionnel). Certains des écarts quant à la rémunération des employés des services sont dus au

1 Veuillez prendre note qu'en ce qui concerne les groupes professionnels et les branches d'activité énumérés dans les paragraphes suivants, des différences peuvent exister dans les structures d'âge, de sexe et de scolarité entre les travailleurs indépendants et les employés rémunérés, ce qui peut affecter les ratios des gains. Compte tenu des techniques d'analyse employées dans cette publication, il a été impossible de contrôler ces facteurs pour chaque branche d'activité ou groupe professionnel.

Tableau 9
Nombre de travailleurs indépendants et d'employés selon le groupe de rémunération et répartition en pourcentage, 1995 (au moins 16 mois d'ancienneté, à l'exclusion de ceux déclarant un revenu négatif)

Répartition en pourcentage	Nombre			Répartition en pourcentage		
	Travailleurs indépendants			Travailleurs indépendants		
	Employés	Total	À leur propre compte	Employés	Total	À leur propre compte

100	100	100	100	100	100	100
1-4 999	279 200	190 500	157 800	32 700	3,3	11,2
5 000-9 999	506 700	202 300	146 100	56 200	6,1	11,9
10 000-14 999	658 200	216 200	140 600	75 600	7,9	12,7
15 000-19 999	683 600	156 500	90 400	66 100	8,2	9,2
20 000-24 999	888 000	158 300	88 000	70 200	10,6	9,3
25 000-29 999	911 000	139 800	76 100	63 800	10,9	8,2
30 000-34 999	959 800	122 000	57 100	64 900	11,5	7,2
35 000-39 999	778 800	94 500	41 400	53 100	9,3	5,6
40 000-44 999	662 400	74 700	32 900	41 800	7,9	4,4
45 000-49 999	471 600	49 400	22 900	26 500	5,6	2,9
50 000-54 999	443 400	61 800	25 000	36 800	5,3	3,6
55 000-59 999	285 700	26 000	12 000	14 100	3,4	1,5
60 000-64 999	279 400	38 000	12 600	25 500	3,3	2,2
65 000-69 999	143 800	21 400	7 100	14 300	1,7	1,3
70 000-74 999	104 400	20 000	8 800	11 200	1,3	1,2
75 000-79 999	64 000	15 700	7 500	8 200	0,8	0,9
80 000-84 999	50 500	11 300	--	7 000	0,6	0,7
85 000-89 999	31 300	7 000	--	6 300	0,4	0,4
90 000-94 999	37 400	8 800	--	--	0,4	0,5
95 000-99 999	19 800	11 000	--	7 100	0,2	0,7
100 000+	88 800	70 500	21 600	48 900	1,1	4,2
						2,3
						6,7

Source : Enquête sur les finances des consommateurs

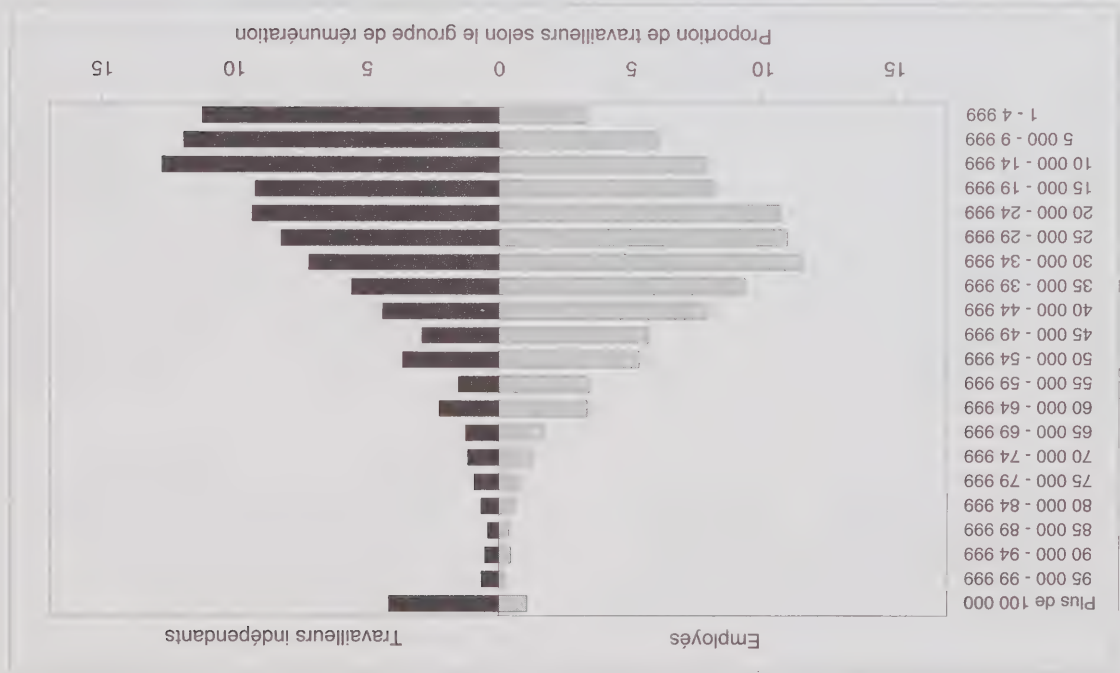
Autres études de Statistique Canada sur les travailleurs indépendants et leur revenu

Un peu plus tôt en 1997, Statistique Canada a publié *Profil de revenu de la population active*, qui comprend des données sur le revenu moyen des travailleurs indépendants. Les moyennes figurant dans ce document sont beaucoup plus faibles. ■ Contrairement au *Profil de revenu de la population active*, la présente publication comprend les travailleurs indépendants dont l'entreprise est constituée en société, qui ont tendance à gagner davantage (40 % de plus en 1995), et exclut aussi ceux qui déclarent un revenu négatif. Ces deux facteurs contribuent à la différence.

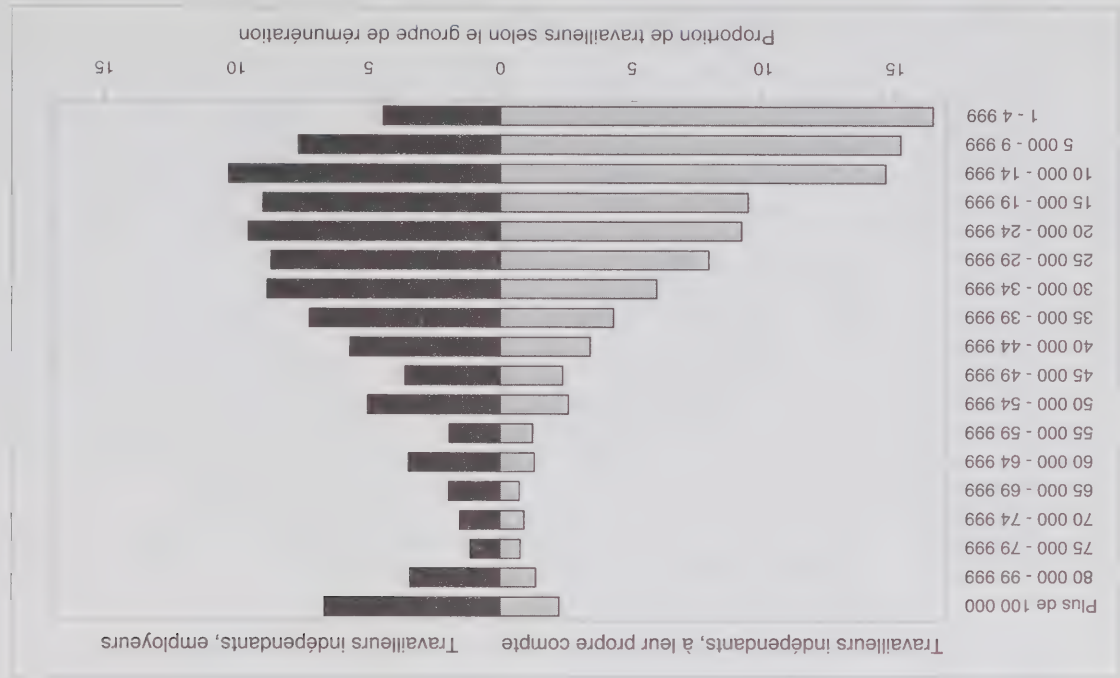
Les résultats figurant dans *Le point sur la population active* correspondent à ceux de Cohen, *Les Canadiens entrepreneurs : travailleurs autonomes au Canada*, Statistique Canada, n° 71-536 au catalogue.

Graphique 20

Le revenu des travailleurs indépendants est plus polarisé



Source : Enquête sur les finances des consommateurs



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

■ Ce sont les jeunes travailleurs indépendants qui gagnent le moins par rapport aux employés rémunérés du même groupe d'âge. Cela reflète sans doute le nombre relativement faible d'heures habituellement travaillées chaque semaine par ces groupes (voir la section «Heures des travailleurs indépendants»).

Disparité importante entre le revenu d'un travail indépendant pour les hommes et pour les femmes

L'écart entre la rémunération des hommes et des femmes était plus important chez les travailleurs indépendants que chez les employés, même lorsque l'on tient compte du fait que le taux d'emploi à temps partiel est plus élevé chez les femmes.

■ Chez les travailleurs à temps plein à longueur d'année, les femmes ayant un travail indépendant recevaient 64 % du revenu moyen des hommes ayant un travail indépendant, comparativement à 73 % chez les employés rémunérés.

Les travailleurs indépendants sont plus susceptibles d'avoir un revenu annuel faible ou important

Même si la rémunération moyenne des travailleurs indépendants se rapproche de celle des employés rémunérés,

Note sur les données et la méthodologie utilisée :

L'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) est un supplément annuel de l'Enquête sur la population active, qui vise à recueillir des données détaillées sur le revenu des personnes, des familles et des ménages. On interroge les répondants au sujet de leurs sources de revenu, y compris les «salaires et traitements» et le «revenu d'un travail indépendant» pour tous les emplois occupés au cours de l'année.

Le lecteur doit être averti de certains aspects cruciaux concernant les données:

a) Étant donné que l'EFC est effectuée en avril et comprend des questions sur la rémunération de l'année civile précédente, il peut y avoir certains écarts entre la classification du travailleur pour le mois de l'enquête et les catégories de rémunération reçues au cours de l'année précédente. Par exemple, une personne peut être classée comme travailleur indépendant en avril, sans jamais avoir eu un revenu de travailleur indépendant au cours de l'année précédente, parce qu'elle occupait un emploi rémunéré. Pour éliminer ce problème, la présente analyse porte seulement sur les employés rémunérés et les travailleurs indépendants qui ont occupé le même emploi ou eu la même entreprise pendant au moins 16 mois.

■ Environ 45 % des travailleurs indépendants ont gagné moins de 20 000 \$ en 1995, tandis que la proportion des employés rémunérés ayant reçu le même montant était de 25,5 %. Toutefois, au cours de la même année, 4,2 % des travailleurs indépendants, mais seulement 1,1 % des employés réguliers, ont gagné plus de 100 000 \$.

■ Tel que le reflète leur rémunération moyenne relative-ment élevée, il y a une plus grande proportion d'employeurs dans les catégories de revenus supérieurs. En 1995, 6,7 % (48 900) des travailleurs indépendants qui avaient des emplois gagnaient plus de 100 000 \$.

■ Étant donné que les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de se trouver dans les groupes de revenus plus faibles et plus élevés, et du fait qu'un grand nombre d'entre eux gagnent des montants relativement faibles, le revenu médian chez ces travailleurs est de beaucoup inférieur au revenu moyen. En 1995, le revenu médian des travailleurs indépendants représentait 68,5 % de celui des travailleurs rémunérés.

Les travailleurs rémunérés et les travailleurs indépendants ayant déclaré des revenus négatifs sont exclus. Cette restriction et celle basée sur l'ancienneté réduisent la population sous étude de 506 000 (23 %) travailleurs indépendants et de 2 850 000 (25 %) travailleurs rémunérés. Ces deux restrictions font monter le revenu moyen des employés de 28 900 à 33 700 et celui des travailleurs indépendants de 25 000 à 30 800. Le rapport entre les deux revenus moyens passe ainsi de 88,1 % à 91,4 %.

b) Sauf en ce qui concerne la comparaison du revenu des hommes et des femmes, les heures de travail ne sont pas prises en considération. Toutefois, l'exclusion des travailleurs n'ayant pas occupé le même emploi pendant au moins 16 mois a pour effet d'atténuer les différences dans les heures travaillées entre les différents groupes, puisque qu'une partie des travailleurs à temps partiel est ainsi éliminée. On a pu calculer que des conclusions qui s'appuieraient sur le concept de «travailleur à temps complet et à longueur d'année» seraient très proches des conclusions trouvées dans la présente étude. Afin d'en connaître plus sur la relation entre les heures travaillées et le revenu, veuillez consulter la section «Les heures de travail des travailleurs indépendants».

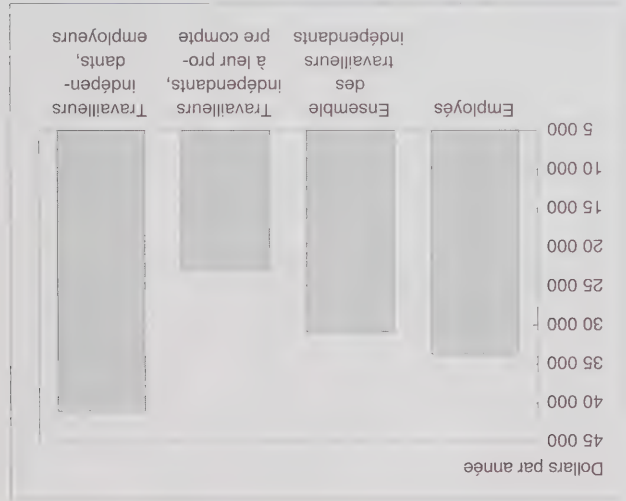
Combien gagnent les travailleurs indépendants?

Les des indicateurs clés de la qualité d'un emploi est la rémunération. À partir des données de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC), il est possible de comparer la rémunération des travailleurs indépendants et celle des employés, ainsi que d'étudier les tendances au fil des ans.

La rémunération moyenne des travailleurs indépendants se rapproche de celle des employés

- En 1995, dernière année pour laquelle des données sur la rémunération sont disponibles, les personnes dont l'emploi principal était le travail indépendant gagnaient, avant impôt, en moyenne 30 800 \$, soit 91,4 %¹ du salaire et traitement des employés rémunérés.
- Les travailleurs indépendants employés gagnaient 21,9 % de plus que les employés rémunérés. Ce groupe gagnait en moyenne 41 000 \$ en 1995. Ceux qui n'avaient pas d'employés, par ailleurs, gagnaient 22 900 \$, soit 68 % du revenu des employés rémunérés.

1 Il est important de lire le texte dans la boîte «Note sur les données et la méthodologie utilisée».

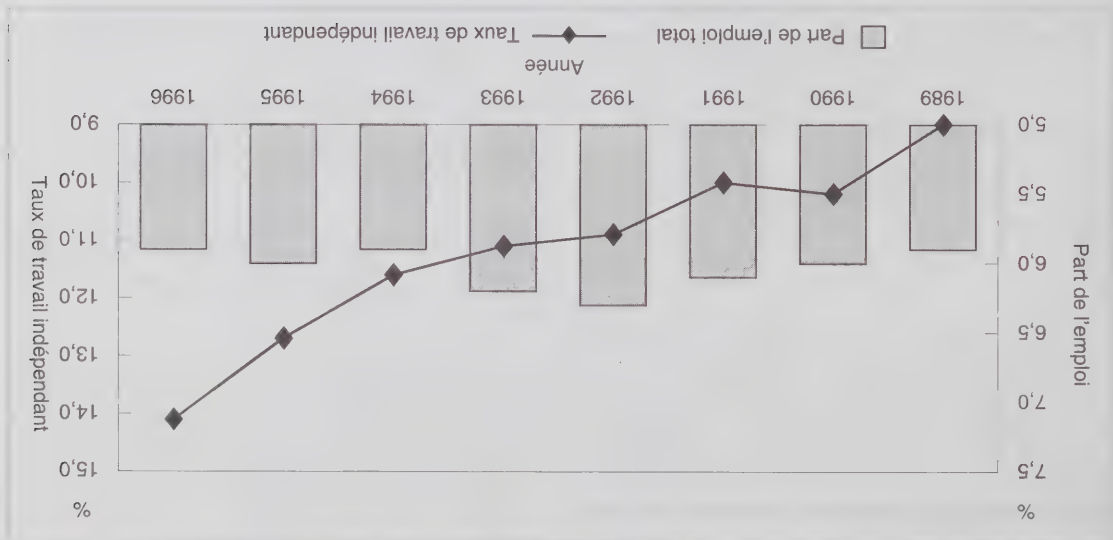


Graphique 19
En 1995, les travailleurs indépendants gagnaient presque le même montant que les employés

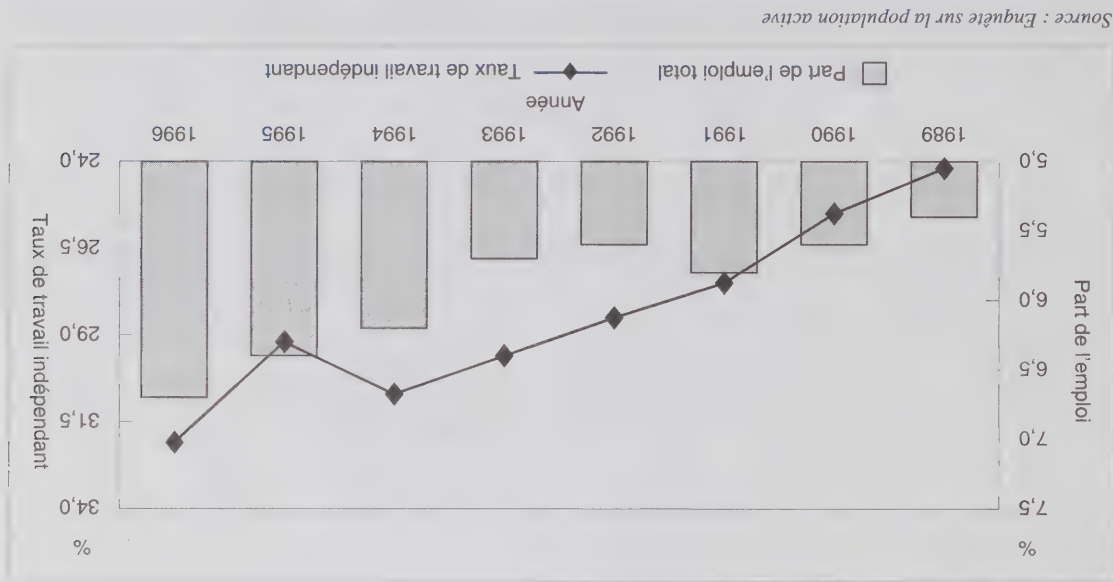
Tableau 8
Rémunération moyenne des travailleurs indépendants et des employés rémunérés en 1995, selon l'âge et le sexe (au moins 16 mois d'ancienneté, à l'exclusion de ceux déclarant un revenu négatif)

Total		Hommes		Femmes	
15+	33 200	30 800	22 900	41 000	91,4
15-24	15 800	8 600	13 600	54,4	92,1
25-54	35 000	32 700	25 000	42 500	37 000
55+	32 600	27 300	19 000	37 000	77,6
15+	39 100	40 100	35 600	27 200	44 900
15-24	17 000	11 300	10 700	--	64,6
25-54	41 400	38 200	30 200	46 900	90,7
55+	38 100	43 300	21 100	39 600	69,7
Total		Hommes		Femmes	
15+	26 000	19 600	14 800	28 800	73,4
15-24	13 600	4 700	4 300	33,33	73,2
25-54	27 600	20 800	15 900	29 700	72,7
55+	23 600	18 200	13 800	25 900	55,3

Graphique 17
Industrie des intermédiaires financiers et des assurances



Graphique 18
Industrie des services aux entreprises



Par ailleurs, les industries des services aux entreprises, des services de divertissement et loisirs et des services personnels et domestiques ont connu une augmentation de leur poids relatif en plus d'une hausse de leurs taux de travail indépendant : la combinaison des deux mouvements a fait en sorte que ces industries comptaient pour la moitié de l'augmentation du taux global de travail indépendant entre 1989 et 1996.

■ L'emploi total de la branche des services aux entreprises a cru de 30 % entre 1989 et 1996, alors qu'au cours de la même période, la hausse de l'emploi de l'ensemble des industries a été de 4,5 %. La hausse est particulièrement forte dans les services informatiques, où l'emploi total a augmenté de 112 % entre 1989 et 1996, et dans les bureaux de conseil en gestion (+96 %). Une hausse sensible est également observée dans le secteur de la publicité (+44 %).

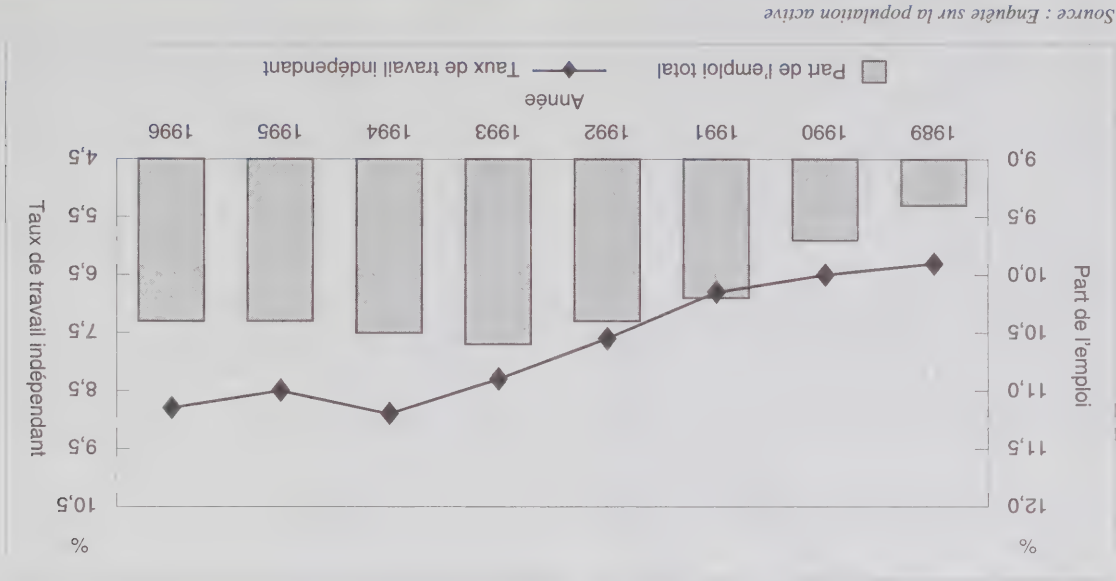
■ Les branches d'activité reliées aux services aux entreprises connaissent parallèlement de fortes augmentations de leur taux de travail indépendant. Entre 1989 et 1996, le taux a augmenté de six points de pourcentage dans le secteur de l'informatique, de dix points dans les services comptables, de treize points dans les bureaux de conseil en gestion et de dix points dans le domaine de la publicité. Dans tous ces secteurs, la croissance du travail indépendant s'est principalement produite du côté des travailleurs autonomes sans employés.

Seule une faible part de la croissance récente du travail indépendant a été le fait d'une restructuration de l'emploi au profit d'industries présentant de hauts taux de travail indépendant. En fait, environ 90 % de l'augmentation du taux global de travail indépendant entre 1989 et 1996 est l'effet d'une tendance à la hausse des taux de travail indépendants à l'intérieur même des industries. Les hausses ont été particulièrement fortes dans les industries des intermédiaires financiers et des assurances, du commerce, de la santé et des services sociaux et du secteur manufacturier.

■ Dans l'industrie des intermédiaires financiers et des assurances, la proportion de travailleurs indépendants est passée de 9,0 % en 1989 à 14,1 % en 1996. Cette hausse est particulièrement forte dans l'industrie des assurances, où le taux a augmenté de 11 points de pourcentage au cours de la même période, et a surtout profité aux travailleurs indépendants sans aide rémunérée.

■ Le secteur de la santé et des services sociaux affiche également une croissance importante du nombre de travailleurs autonomes entre 1989 et 1996, d'environ 60 %, alors que l'emploi total de ce secteur n'a augmenté que de 13 % pendant la même période. Le taux de travail indépendant y est ainsi passé de 6,3 % à 8,8 %. Une bonne partie de la croissance du travail autonome s'est faite du côté des services sociaux hors institution (+164 % entre 1989 et 1996).

Graphique 16
Industrie de la santé et des services sociaux



Source : Enquête sur la population active

Tendance à la hausse des taux de travail
indépendant au sein des professions

Le taux global de travail indépendant a connu une augmentation régulière ces dernières années. Dans certains cas, cette tendance pourrait être associée à une augmentation du poids relatif des groupes de professions présentant une forte incidence du travail indépendant. Toutefois, les poids relatifs de la plupart de ces groupes (ventes, services, agriculture et construction, qui représentaient presque le tiers de l'emploi total en 1996) ont peu varié entre 1989 et 1996. En fait, environ 90 % de la hausse du taux global de travail indépendant résulte d'une hausse des taux de travail indépendant à l'intérieur même des groupes de professions, la plus grande partie de cette hausse s'étant manifestée chez les vendeurs, les fournisseurs de services et les professionnels.

Dans le groupe des vendeurs, la proportion de travailleurs indépendants est passée de 24,7 % en 1989 à 30,2 % en 1996. Les vendeurs de services (agents d'assurances, courtiers en immeubles, courtiers en valeurs, agents de publicité) ont fortement contribué à cette poussée, puisque leur taux de travail indépendant est passé de 26,3 % à 35,3 % au cours de cette période.

Chez les fournisseurs de services, le taux de travail indépendant a gagné plus de trois points de pourcentage entre 1989 et 1996. Les travailleurs spécialisés dans les services personnels, dans l'entretien des véhicules et dans la préparation d'aliments et de boissons sont en grande partie responsables de cette augmentation.

Environ le tiers de l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants entre 1989 et 1996 se trouvait chez les professionnels des sciences naturelles et sociales, les travailleurs spécialisés dans le diagnostic et le traitement des maladies et chez les professionnels des arts et des loisirs. Cela découle de l'augmentation du taux moyen de travail indépendant de ces groupes professionnels (qui est passé de 10,4 % en 1989 à 14,0 % en 1996) et, dans une moindre mesure, de la hausse du poids relatif de ces groupes professionnels dans l'emploi total (ces groupes représentaient 18,9 % de l'emploi total en 1996, contre 16,8 % en 1989).

Par ailleurs, certains groupes professionnels ont vu leur poids relatif diminuer au cours des dernières années, alors que leurs taux de travail indépendant augmentaient. C'est notamment le cas de l'important groupe de la construction, dont la proportion de travailleurs indépendants a augmenté de six points de pourcentage entre 1989 et 1996; toutefois, la croissance du nombre de travailleurs indépendants n'a pu compenser la perte du côté des travailleurs employés dans ce secteur.

Profil du travail indépendant par branche
d'activité

En 1996, plus des deux tiers des travailleurs indépendants oeuvraient dans les industries des services. Mises ensemble, les branches du commerce, des services aux entreprises, des services de divertissement et de loisirs et des services personnels et domestiques absorbaient près de la moitié de tous les travailleurs indépendants. De plus, environ un cinquième des travailleurs indépendants se trouvaient dans l'agriculture et la construction.

L'incidence de travail indépendant était élevée dans les services aux entreprises, qui regroupent les services informatiques (taux de travail indépendant de 29,8 %), les services de comptabilité (42,3 %), les services juridiques (31,7 %), les bureaux de conseil en gestion (61,1 %) et les services de publicité (41,1 %).

Le portrait des branches d'activité reliées à la santé était beaucoup plus variable. Alors que le taux de travail indépendant n'était que de 0,1 % dans le secteur hospitalier, il était de 34,3 % dans les cabinets de médecins et dentistes et de 14,2 % dans les services sociaux hors institution.

Du côté du secteur primaire, l'agriculture et l'industrie de la pêche et du piégeage avaient toutes deux la particularité d'être dominées par le travail indépendant, avec des taux de 67,9 % et de 64,7 % respectivement. Le secteur forestier présentait également un taux de travailleurs indépendants (19,2 %) supérieur à la moyenne.

Dans le secteur manufacturier, dans les transports (à l'exception du transport par camion) et dans l'enseignement, les taux de travail indépendant étaient généralement inférieurs à la moyenne.

Source de la croissance du travail indépendant
dans les années 90

Dans une certaine mesure, l'évolution du travail indépendant peut être reliée à la restructuration industrielle. En effet, la restructuration fait varier les poids relatifs des industries, de sorte qu'une croissance de l'emploi dans les industries où se présentent historiquement de hauts taux de travail indépendant aura un impact à la hausse sur le taux global de travail indépendant. La restructuration agit également sur les taux de travail indépendant au sein des industries, dans la mesure où les travailleurs qui passent d'une industrie à l'autre changent de catégorie de travailleurs. C'est le cas, par exemple, du comptable-employé travaillant dans l'industrie manufacturière qui devient comptable-travailleur indépendant par suite d'une mise à pied, et qui vient non seulement gonfler les rangs de l'industrie des services financiers mais y fait grimper le taux de travail autonome.

Tableau 7
Niveaux et taux de travail indépendant selon la profession et la branche d'activité, 1996

[illegible]

Profil du travail indépendant au sein des groupes professionnels

En 1996, les vendeurs, les fournisseurs de services et les agriculteurs mis ensemble représentaient la moitié de tous

■ Près du tiers des vendeurs étaient indépendants. L'incidence était particulièrement forte chez les vendeurs de services (courtiers en immobilier, valeurs, agents d'assurance, agents de publicité), où la proportion atteignait 35,3 %.

■ Chez les fournisseurs de services, le taux moyen de travail indépendant était de 18,7 %. De tous les fournisseurs de services, les proposés à l'entretien des vêtements et les travailleurs spécialisés dans les ser-

La transformation des produits forestiers est une activité traditionnelle dans les zones rurales. Elle est souvent exercée par les ménages, qui utilisent les produits forestiers pour fabriquer des meubles, des objets d'artisanat, etc. Cette activité génère des revenus supplémentaires pour les ménages et contribue à leur bien-être économique.

Tendances selon le groupe professionnel et la branche d'activité

Parmi les questions que soulève le phénomène de la croissance du travail indépendant des dernières années, celles touchant aux conséquences de l'évolution structurelle de l'économie suscitent beaucoup d'intérêt. Dans quelle mesure l'évolution du travail indépendant correspond-elle à la restructuration de l'industrie ou aux transformations des secteurs professionnels? Cette évolution reflète-t-elle une tendance vers le travail indépendant au sein même des branches d'activité ou des professions?

Une partie de la réponse à ces questions se trouve dans l'analyse des mouvements qui sous-tendent la croissance du taux de travail indépendant : il est possible de quantifier l'effet de l'évolution structurelle de l'économie (donc le mouvement des secteurs, professionnels ou industriels, les uns par rapport aux autres) et l'effet des noms», dans L'emploi et le revenu en perspective.

2 Crompton, S. (1993) «La renaissance du travail autonome», dans L'emploi et le revenu en perspective.

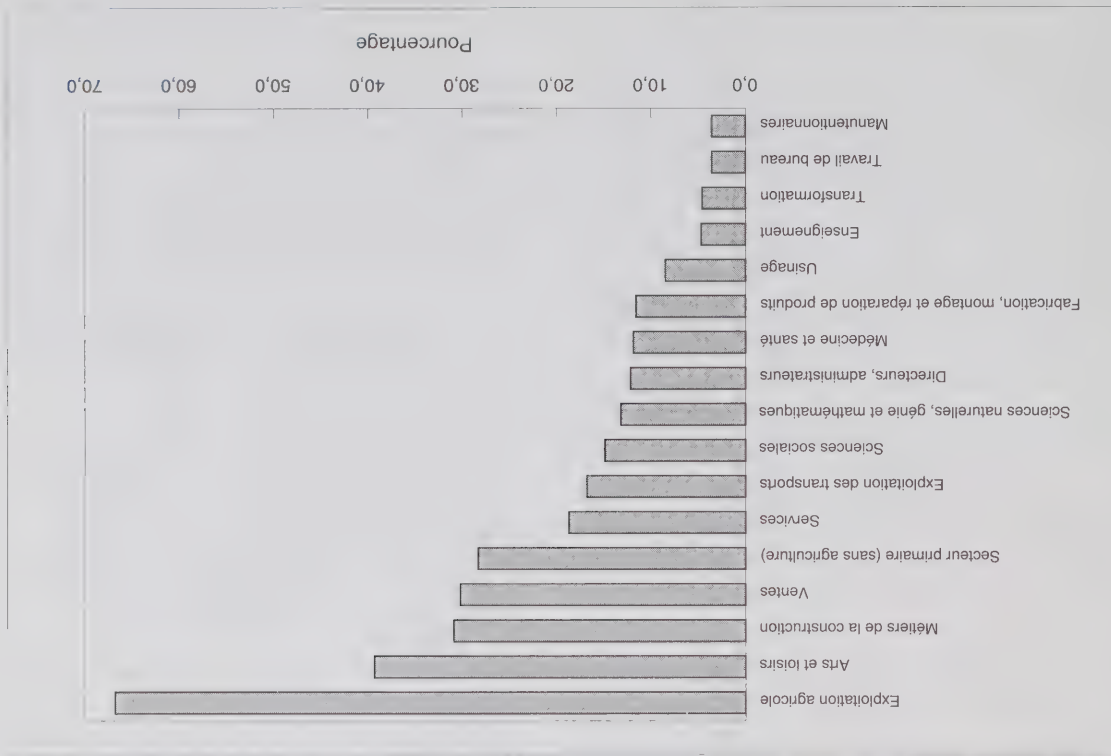
1 La méthode d'analyse des composantes du changement (connue en anglais sous le nom de *shift-share analysis*) est décrite plus en détails dans la section «Méthodologie».

Une telle analyse a permis de constater, par exemple, que la croissance du taux global de travail indépendant dans les années 80 et au début des années 90 résultait d'une hausse des taux de travail indépendant au sein des industries. Cette tendance diffère de celle observée dans les années 70, alors que l'expansion du travail indépendant était la conséquence d'une croissance générale de l'emploi dans les industries présentant de hauts taux de travail indépendant.²

des secteurs de l'économie.¹

tendances vers le travail indépendant au sein de chacun

Graphique 15
Taux de travail indépendant par groupe professionnel



Source : Enquête sur la population active

entre les taux de travail indépendant des diverses provinces, l'incidence étant la plus forte en Colombie-Britannique et en Alberta, et la plus faible au Manitoba, en Ontario et à Terre-Neuve.

Jusqu'à maintenant au cours des années 90, c'est le travail indépendant qui a été le moteur de la croissance nette de l'emploi au niveau national. Mais cela n'a pas été le cas dans toutes les provinces.

■ Dans le centre du Canada, le travail indépendant a été responsable de la totalité de la croissance nette de l'emploi, les emplois rémunérés ayant décliné.

■ En Colombie-Britannique et en Alberta, on a assisté à une croissance des emplois rémunérés et du travail indépendant, cette dernière ayant été relativement plus forte.

■ La Saskatchewan est la seule province où l'on a enregistré une diminution du travail indépendant depuis 1989.

Tendances provinciales quant aux travailleurs indépendants ayant une aide rémunérée

Comme il a été mentionné précédemment, les années 90 ont constitué une période de croissance extraordinaire du travail indépendant, 90 % de celle-ci étant le fait des travailleurs sans aide rémunérée. Par conséquent, la proportion de travailleurs indépendants employés a diminué de 7 points de pourcentage depuis 1989. Toutefois, cela ne s'est pas produit dans toutes les provinces.

Source : Enquête sur la population active

Différence (points de pourcentage)	%		Canada		
	1996	1989			
-7,0	37,6	44,6	T.-N.	44,9	-0,3
3,7	43,5	39,8	I.-P.-É.	43,9	3,7
-5,1	38,7	43,9	N.-É.	47,7	-5,0
-9,2	42,7	48,3	Q.C.	37,1	-9,3
1,6	36,2	34,6	Man.	31,2	0,4
-5,9	35,2	41,1	Alb.	46,5	-7,1
	39,5	46,5	C.-B.		

Proportion d'employeurs parmi les travailleurs indépendants

- En Ontario et au Québec, l'augmentation des travailleurs à leur propre compte a été supérieure à la moyenne, la proportion de travailleurs indépendants employeurs ayant diminué de plus de 9 points de pourcentage.
- On a assisté à une augmentation considérable du nombre de travailleurs indépendants à leur propre compte en Colombie-Britannique et en Alberta. Par contre, les travailleurs indépendants employés ont gagné du terrain à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba et en Saskatchewan.

Variations provinciales

Les travailleurs indépendants ne sont pas répartis également entre les provinces, les taux étant plus élevés dans les provinces de l'Ouest que dans les provinces du Centre et de l'Est, sauf pour l'Île-du-Prince-Édouard.

Alors que la moyenne nationale était de 16,6 % en 1996, l'incidence la plus forte du travail indépendant était enregistrée en Saskatchewan (25,3 %), suivie de près par l'Alberta (20,4 %). Le taux le plus faible était enregistré à Terre-Neuve (14,0 %).

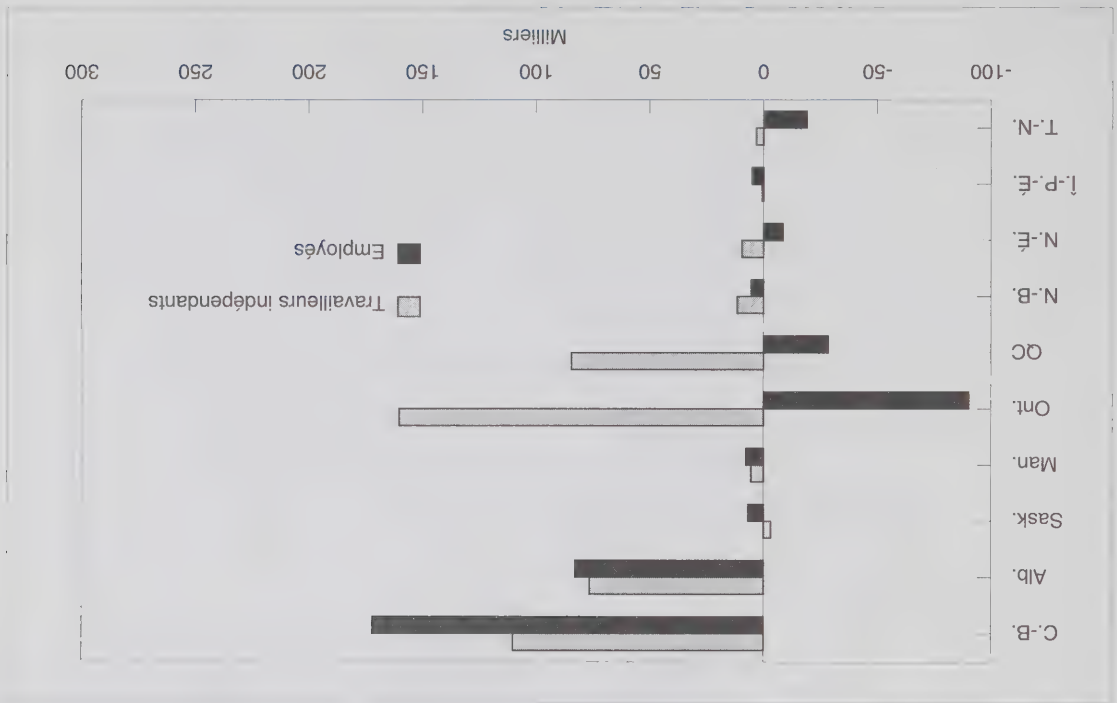
Certaines de ces variations provinciales peuvent être expliquées par l'importance de l'agriculture dans certaines provinces. Lorsque l'on exclut l'agriculture, où le travail indépendant est extrêmement courant, le taux de travail indépendant pour l'ensemble du Canada diminue de 1,7 point de pourcentage, pour se fixer à 14,8 %. Les répercussions de l'exclusion de l'agriculture sont plus grandes dans les trois provinces des Prairies, particulièrement la Saskatchewan. Sans l'agriculture, il existe des écarts moins grands

Taux de travail indépendant par province, 1996

	Incluant agriculture	Excluant agriculture	Différence
Canada	16,6 %	14,8 %	-1,7 %
T.-N.	14,0 %	13,9 %	-0,1 %
I.-P.-É.	18,0 %	15,7 %	-2,2 %
N.-É.	15,6 %	15,0 %	-0,6 %
N.-B.	14,9 %	14,4 %	-0,5 %
Q.C.	15,4 %	14,2 %	-1,2 %
Ont.	15,0 %	13,9 %	-1,1 %
Man.	17,1 %	12,8 %	-4,3 %
Sask.	25,3 %	15,4 %	-9,9 %
Alb.	20,4 %	16,3 %	-4,1 %
C.-B.	18,8 %	18,2 %	-0,6 %

Source : Enquête sur la population active

Graphique 14
Variations de l'emploi de 1989 à 1996



Source : Enquête sur la population active

Au fil des ans, le nombre de personnes qui exploitaient leur propre entreprise comme deuxième emploi a augmenté. Toutefois, le nombre de personnes cumulant des emplois qui avaient comme deuxième emploi un emploi rémunéré a aussi augmenté.

- Entre 1976 et 1996, le nombre de personnes ayant un travail indépendant comme deuxième emploi a septuplé.

- Depuis le début des années 80, le pourcentage de toutes les personnes cumulant des emplois qui avaient comme deuxième emploi un travail indépendant (incluence) est demeuré relativement constant. Avant cette période, l'incidence du travail indépendant comme deuxième emploi avait doublé.

- Dans les années 90, les femmes étaient responsables d'environ les trois quarts de l'augmentation du travail indépendant comme deuxième emploi. Vingt ans auparavant, on comptait très peu de femmes ayant comme deuxième emploi un travail indépendant, mais en 1996, leur nombre dépassait 100 000.

Tableau 6
Personnes cumulant des emplois, selon le sexe et la catégorie de travailleurs dans le deuxième emploi

Changement 1989 à 1996	1976		1989		1996	
	Total		Total		Total	
	208 000	157 000	602 000	341 000	699 000	343 000
	Femmes	51 000	261 000	356 000	254 000	62 000
	Employés					
	159 000	114 000	378 000	185 000	430 000	52 000
	Total	114 000	185 000	176 000	176 000	-9 000
	Femmes	46 000	192 000	254 000	62 000	
	Travailleurs indépendants					
	48 000	43 000	224 000	155 000	269 000	45 000
	Total	43 000	155 000	167 000	12 000	
	Femmes	5 000	69 000	102 000	33 000	

Source : Enquête sur la population active

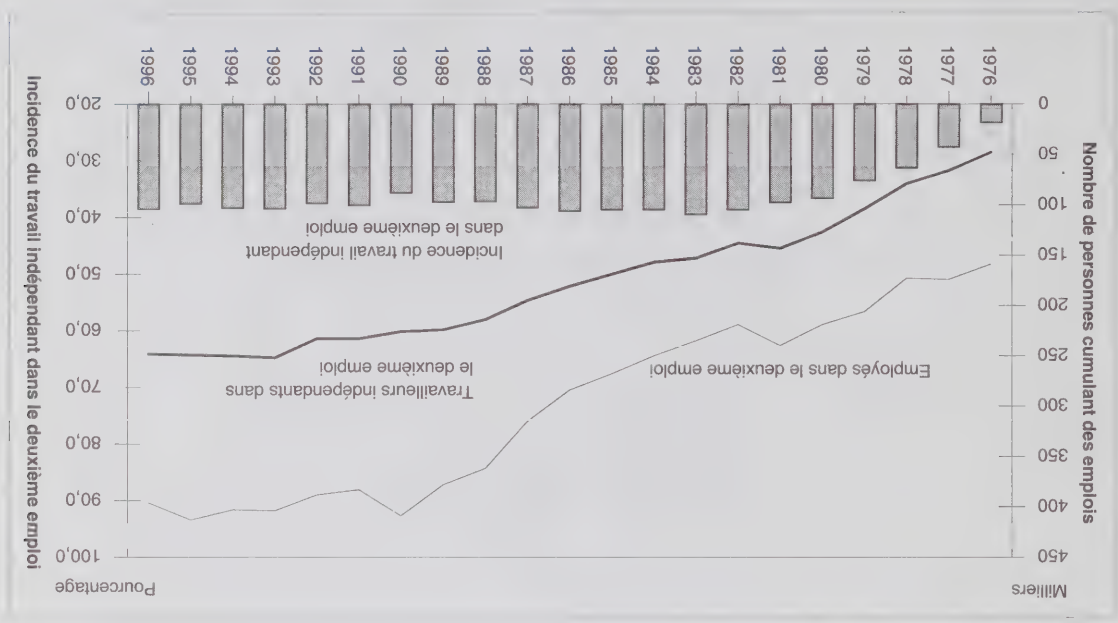
- En 1996, 38,5 % des personnes qui cumulaient des emplois avaient un travail indépendant comme deuxième emploi, (comparativement à 17 % de tous les travailleurs dont c'était l'emploi principal). On comptait donc 269 000 personnes qui exploitaient leur entreprise en sus d'une autre activité.
- Environ les trois quarts (201 000) de ceux qui avaient un travail indépendant comme deuxième emploi avaient un emploi rémunéré comme emploi principal. Les autres, soit le quart (68 000), géraient deux entreprises.
- Plus de 61 000 personnes dont l'emploi principal était un travail indépendant avaient comme deuxième emploi un emploi rémunéré dans une autre entreprise.

Tableau 5
Personnes qui cumulent des emplois selon la catégorie de travailleurs, emploi principal et deuxième emploi, 1996

Catégorie de travailleurs, emploi principal		Catégorie de travailleurs, emploi principal et deuxième emploi, 1996		
Catégorie de travailleurs, emploi principal	Total	Catégorie de travailleurs, emploi principal et deuxième emploi		Total
		Employé	Travailleur indépendant	
Employé	430 000	61 000	369 000	
Travailleur indépendant	269 000	68 000	201 000	
Total	699 000	130 000	570 000	

Source : Enquête sur la population active

Graphique 13
Le nombre de personnes qui cumulent deux emplois et dont le deuxième emploi est un travail indépendant augmente



Source : Enquête sur la population active

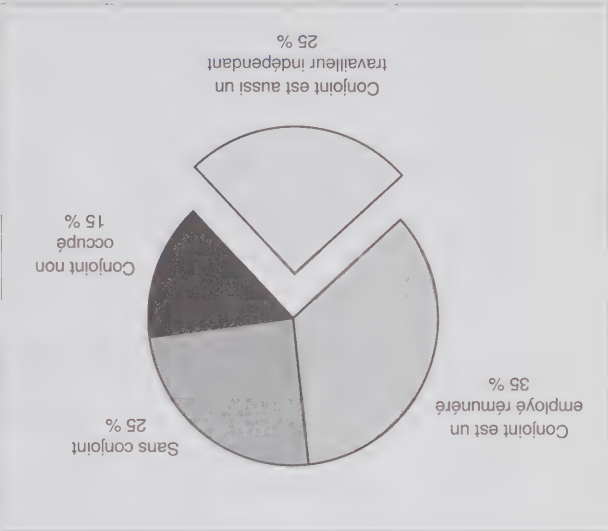
En affaires ensemble : les conjoints
travailleurs indépendants

Étant donné que les propriétaires d'entreprise ont tendance à être plus âgés que l'ensemble de la population occupée, la probabilité de vivre seul est relativement faible pour les travailleurs indépendants. En 1996, environ 75 % des propriétaires d'entreprise avaient un conjoint, et plusieurs d'entre eux partageaient les risques et les avantages que comporte le travail dans la même entreprise.

■ Environ le quart des travailleurs indépendants avaient un conjoint qui travaillait aussi de façon indépendante, tandis que 15 % avaient un conjoint inactif, et 35 %, un conjoint qui était un employé rémunéré.

On prétend souvent que le travail indépendant est plus fréquent chez les couples que chez les personnes seules, du fait que le conjoint qui a un revenu régulier fournit les garanties économiques dont la famille a besoin pour réduire les risques liés au lancement d'une entreprise, aux problèmes de liquidité et à l'échec de l'entreprise. Même si de nombreux couples sont dans cette situation, il semble que nombre d'autres partagent les risques et les avantages de travailler dans la même entreprise.

Graphique 12
Pourcentage de travail indépendant selon la présence d'un conjoint et sa situation vis-à-vis de l'emploi, 1996



Source : Enquête sur la population active

Tableau 4
Travailleurs indépendants selon les caractéristiques familiales, moyenne annuelle de 1996

Milliers			
			%
Ensemble des travailleurs indépendants	2,267	Travailleurs indépendants membre d'un couple à la tête d'une famille économique	75.5
		Conjoint non occupé	340
		Conjoint occupé	1,371
		Conjoint est un travailleur indépendant	576
		Conjoint travailleur indépendant dans la même entreprise*	448
		Conjoint est un employé rémunéré	795
		Travailleurs indépendants à la tête d'une famille économique, sans conjoint	365
Travailleurs indépendants est fils, fille ou autre parent au sein de la famille économique	192		8.5

Source : Enquête sur la population active
* Tel que déclaré en juin 1996.

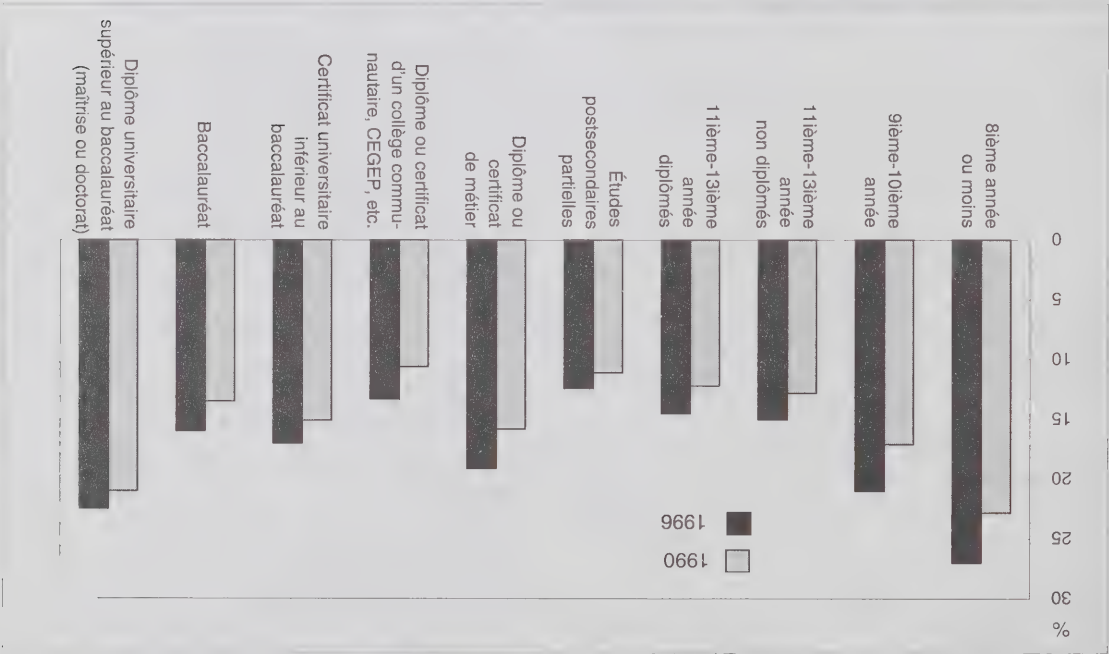
■ Les risques sont partagés lorsque les deux conjoints sont partenaires dans la même entreprise. Parmi tous les travailleurs indépendants dont le conjoint travaillait aussi de façon indépendante en juin 1996, au moins 78 % étaient partenaires dans la même entreprise. Autrement dit, au moins un propriétaire d'entreprise sur cinq travaillait en partenariat avec son conjoint.

Le travail indépendant comme deuxième emploi

Mises à part les personnes qui sont travailleurs indépendants en vertu de leur emploi principal, nombre de Canadiens le sont en vertu d'une activité « en parallèle ». En fait, le taux de travail indépendant comme deuxième emploi est plus de deux fois supérieur à celui du travail indépendant comme emploi principal.

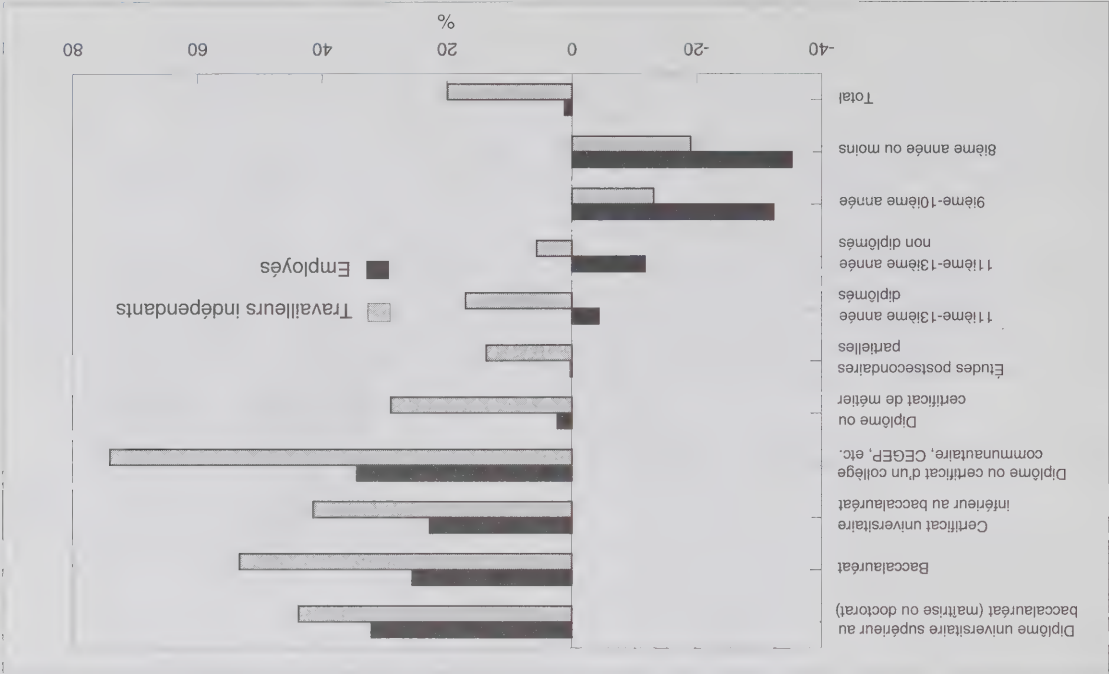
1 Une analyse du nombre de conjoints qui sont les deux travailleurs indépendants et qui travaillent dans la même entreprise fournit une estimation conservatrice du partage des risques liés à l'entreprise. Toutefois, étant donné que les raisons sociales de mêmes entreprises peuvent s'écrire ou être répertoriées différemment, cette analyse devrait entraîner une sous-estimation des risques partagés.

Graphique 10
L'incidence du travail indépendant est plus grande chez les travailleurs ayant les niveaux de scolarité les plus faibles et les plus élevés



Source : Enquête sur la population active, 1996

Graphique 11
Augmentation en pourcentage des emplois rémunérés et du travail indépendant entre 1990 et 1996, selon le niveau de scolarité



Source : Enquête sur la population active

Tableau 3
Incidence du travail indépendant chez les hommes et les femmes selon l'âge

Variation (points de pourcentage)	%			
	1976	1989	1996	1976 à 1996

■ Cette polarisation des qualifications reflète la diversité du travail indépendant, tant du point de vue des branches d'activité que des professions. Compte tenu des difficultés qui se posent sur le marché du travail pour ceux qui ont une moins grande scolarité, il semble aussi probable que le lancement d'une entreprise constitue pour eux une solution de rechange au peu de débouchés qui s'offrent en matière d'emploi rémunéré.

Entre 1990 et 1996, la proportion de travailleurs indépendants a augmenté pour chaque niveau de scolarité. Toutefois, un examen de la croissance relative du travail indépendant et des emplois rémunérés selon le niveau de scolarité fait ressortir les transitions sous-jacentes à cette tendance.

■ Les emplois rémunérés et le travail indépendant ont augmenté au cours des années 90 chez les titulaires de diplômes postsecondaires. Toutefois, la croissance a été proportionnellement plus grande pour les travailleurs indépendants. Dans le cas de ceux qui ont atteint un niveau supérieur à une 10^e année, mais inférieur à un diplôme postsecondaire, le travail indépendant a augmenté, tandis que les emplois rémunérés sont restés inchangés ou ont diminué. Le taux de travail indépendant et d'emploi rémunéré a diminué en fait chez ceux ayant moins d'une 11^e année, mais la diminution a été relativement plus grande pour les employés rémunérés.

Graphique 9
Proportion d'employés et de travailleurs indépendants dans la population



emploi rémunéré, tandis que 9 % étaient des travailleurs indépendants. Même si le démarrage d'entreprises par des retraités pourrait contribuer à l'incidence élevée du travail indépendant chez les personnes plus âgées, neuf travailleurs indépendants sur dix faisant partie de ce groupe d'âge possédaient et géraient leur entreprise depuis au moins cinq ans.

Tendances selon l'âge et le sexe

Le taux de travail indépendant n'a augmenté que de quelques points de pourcentage pour les travailleurs de la plupart des groupes d'âge. Toutefois, chez les 55 ans et plus, l'incidence du travail indépendant a augmenté de façon marquée, passant de 21 % en 1976 à 32,7 % en 1996.

Le groupe des 55 ans et plus a affiché la plus forte croissance du taux de travail indépendant pour tous les groupes d'âge, tant chez les hommes que chez les femmes. L'augmentation a été particulièrement marquée chez les hommes, l'incidence du travail indépendant chez ces derniers ayant augmenté de 15 points de pourcentage au cours de vingt dernières années, atteignant 38 % en 1996.

Le rythme de croissance s'accélère pour ce groupe d'âge. Dans les années 80, 16 % de la croissance du travail indépendant étaient le fait des 55 ans et plus, tandis que dans les années 90, ce groupe a été responsable de 18 % de la croissance nette.

L'incidence accrue du travail indépendant chez les travailleurs plus âgés peut traduire le fait que les personnes qui prennent leur retraite de façon précoce ont de plus en plus tendance à se lancer en affaires, mais il semble aussi que l'âge de la retraite a diminué plus rapidement pour les travailleurs rémunérés que pour les travailleurs indépendants, ce qui laisse davantage de travailleurs indépendants plus âgés sur le marché du travail.

Scolarité

L'incidence du travail indépendant est plus forte chez les travailleurs peu scolarisés ou très scolarisés.

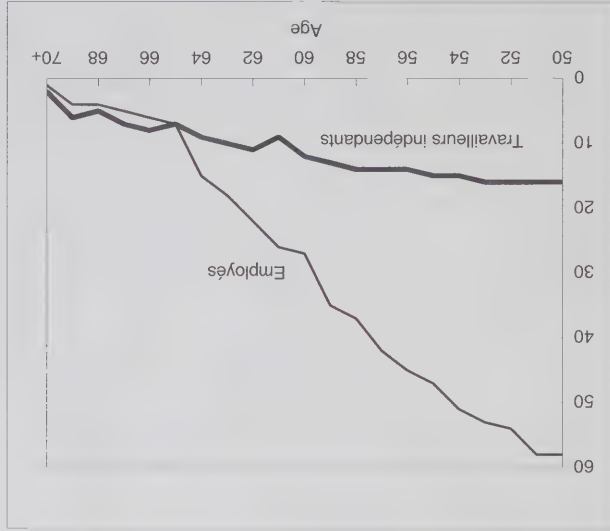
En 1996, le taux de travail indépendant se situait au-dessus de la moyenne pour ceux qui avaient moins d'une 1^{re} année (ou l'équivalent) et pour les titulaires de diplômes universitaires de deuxième cycle. Les travailleurs ayant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers constituent l'exception à cette distribution en U, étant donné qu'ils sont légèrement plus susceptibles que la moyenne d'être des travailleurs indépendants.

La tendance chez les hommes suit de près la tendance générale, ce qui n'est pas étonnant, étant donné que la grande majorité des travailleurs indépendants sont de sexe masculin. En 1996, 7 % des hommes occupés âgés de 15 à 24 ans étaient des travailleurs indépendants, comparativement à 33 % de ceux âgés de 55 à 64 ans, et à 65 % des 65 ans et plus.

L'incidence du travail indépendant augmente aussi avec l'âge pour les femmes, mais l'augmentation n'est pas aussi forte que pour les hommes. En 1996, 7 % des femmes occupées âgées de 15 à 24 ans étaient des travailleuses indépendantes, comparativement à 20 % de celles âgées de 55 à 64 ans et à 46 % des 65 ans et plus.

L'incidence élevée du travail indépendant après l'âge de 64 ans, que l'on peut noter chez les deux sexes, plus particulièrement chez les hommes, rend principalement compte du fait que la plupart des employés rémunérés ont pris leur retraite à cet âge, tandis que les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de continuer à travailler. En 1996, par exemple, 43 % de tous les 50 ans et plus étaient des travailleurs rémunérés, et 16 % des travailleurs indépendants. Par contre, seulement 8 % des 65 ans et plus avaient un

Graphique 8
La proportion d'employés et de travailleurs indépendants dans la population converge à l'âge de 65 ans



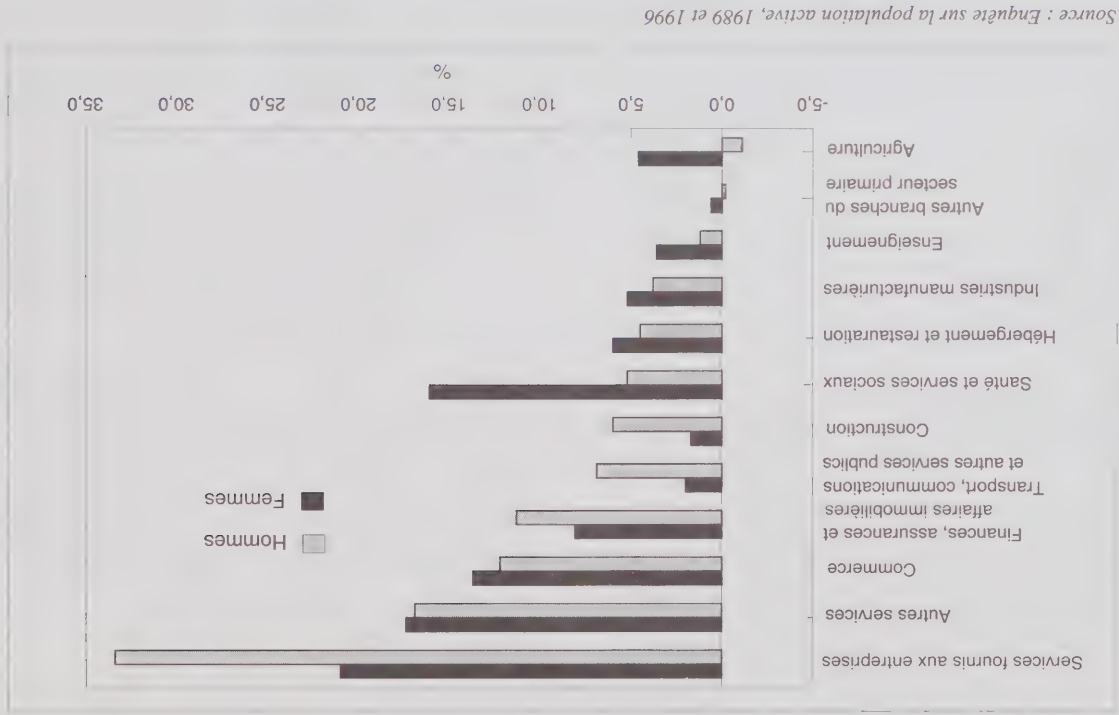
Source : Enquête sur la population active, 1996

Âge

Les travailleurs indépendants ont tendance à être plus âgés que les employés rémunérés.

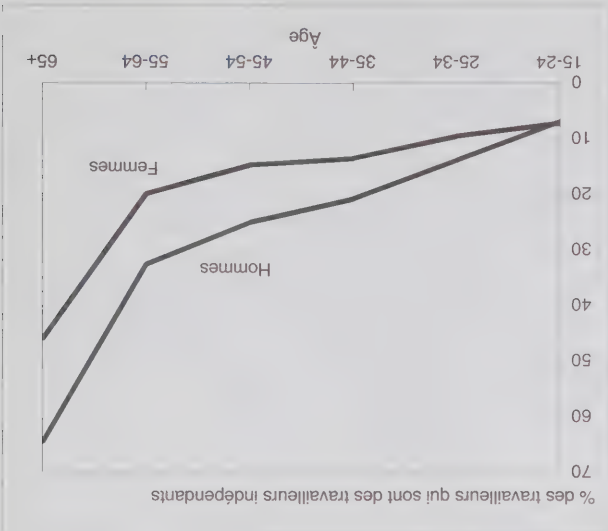
- En 1996, seulement 25 % des travailleurs indépendants étaient âgés de moins de 35 ans, comparativement à 45 % des employés. Par contre, les 55 ans et plus représentaient 19 % des travailleurs indépendants, mais seulement 8 % des employés.
- La probabilité du travail indépendant augmente avec l'âge, sans doute parce qu'il faut du temps pour acquérir l'expérience, les ressources et les compétences nécessaires pour posséder et gérer une entreprise, et peut-être aussi, à tout le moins pour certains, parce que le travail indépendant sert à assurer la transition entre le marché du travail et la retraite.
- En 1996, 7 % de tous les travailleurs âgés de 15 à 24 ans étaient des travailleurs indépendants, comparativement à 28 % des 55 à 64 ans, et à 59 % des 65 ans et plus qui avaient un emploi.

Graphique 6
Les services aux entreprises ont le plus contribué à la croissance nette du travail indépendant depuis 1989



Source : Enquête sur la population active, 1989 et 1996

Graphique 7
La probabilité du travail indépendant est plus forte chez les travailleurs plus âgés



Source : Enquête sur la population active, 1996

Tableau 2
Contribution à la croissance du travail indépendant
dans les années 90

Ensemble des travailleurs indépendants	Employeurs	À leur propre compte	Milliers		
Croissance nette de 1980 à 1989					
Total	346,8	227,8	119,0		
Hommes	209,3	143,4	65,9		
Femmes	137,5	84,4	53,2		
Croissance nette de 1989 à 1996					
Total	457,5	46,1	411,4		
Hommes	240,3	14,7	225,6		
Femmes	217,2	31,4	185,8		
Part de la croissance 1980 à 1989					
Total	100,0	65,7	34,3		
Hommes	60,3	41,3	19,0		
Femmes	39,7	24,3	15,3		
Part de la croissance 1989 à 1996					
Total	100,0	10,1	89,8		
Hommes	52,5	3,2	49,3		
Femmes	47,5	6,9	40,5		

■ Tant chez les hommes que chez les femmes, la croissance du travail indépendant dans les années 90 a été dominée par ceux n'ayant pas d'aide rémunérée. Seulement 3,2 % de l'augmentation nette de travailleurs indépendants de 1989 à 1996 a été le fait des travailleurs indépendants de sexe masculin ayant une aide rémunérée, et 6,9 %, des travailleuses indépendantes ayant une aide rémunérée.

Les services aux entreprises sont à la source d'une part importante de la croissance nette du travail indépendant dans les années 90, tant chez les hommes que chez les femmes

Depuis 1989, le nombre de travailleurs indépendants de sexe masculin a augmenté de 240 000. Les trois quarts de cette croissance étaient concentrés dans quatre branches des services.

■ Chez les hommes, le tiers de l'augmentation s'est produite chez ceux fournissant des services aux autres entreprises. À l'intérieur de cette branche d'activité, les gains ont été particulièrement importants dans les services informatiques (de 22 000 à 35 000) et d'experts-conseils en gestion (de 19 000 à 32 000).

■ Un autre 17 % de la croissance du travail indépendant chez les hommes était dans les «autres services», avec les gains les plus marqués dans les services de conciergerie et du nettoyage de vitres. Environ 12 % de la croissance parmi les hommes se trouvait dans le commerce au détail ou de gros et 11 % dans la branche des finances, assurances et affaires immobilières. Dans cette dernière branche, l'augmentation provient principalement des assurances et des affaires immobilières, où le nombre de travailleurs indépendants est passé de 17 000 à 55 000 entre 1989 et 1996.

L'augmentation du nombre de propriétaires d'entreprise de sexe masculin s'est assortie d'une augmentation à peu près équivalente de 217 000 du nombre de femmes entrepreneurs.

■ Même si les quatre mêmes branches de services ont constitué des secteurs importants de croissance pour les femmes et pour les hommes, 16 % de la croissance nette chez les femmes a été le fait d'entreprises dans la branche des soins de santé et des services sociaux (y compris les garderies), branche qui ne comptait que 5 % de l'augmentation chez les hommes.

■ Chez les femmes, un cinquième de la croissance se trouvait dans les services aux entreprises, avec les plus fortes hausses dans les services de comptabilité et de tenue de livre (hausse de 9 000 à 18 000), d'experts-conseils en gestion (hausse de 9 000 à 15 000) et autres services aux entreprises (hausse de 13 000 à 26 000).

■ Un autre 17 % de la croissance chez les femmes ayant leur propre entreprise provenait de la branche «autres services» surtout grâce aux salons de beauté (hausse de 11 000 à 37 000). Les services domestiques (5 000 à 17 000) contribuaient aussi fortement à la hausse du travail indépendant chez les femmes dans cette branche d'activité.

■ Environ 14 % de la croissance du nombre de travailleurs indépendantes provenait de nouvelles entreprises dans le commerce au détail et de gros.

■ La hausse de travail indépendant dans les finances, assurances et affaires immobilières n'a pas contribué de façon aussi importante à la croissance du travail indépendant chez les femmes (8 %) que chez les hommes (11 %). Cependant le nombre de travailleuses indépendantes dans les assurances et les affaires immobilières a plus que doublé pour se fixer à 24 000.

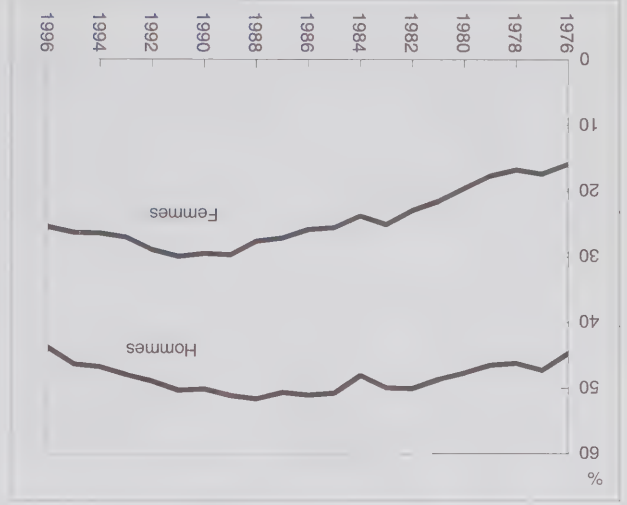
■ Contrairement aux hommes, une grande partie (16 %) de la croissance du travail indépendant chez les femmes provenait de nouvelles entreprises dans les services sociaux et de la santé. Dans cette branche d'activité, la croissance a été particulièrement forte chez celles offrant des services domestiques et de garde (hausse de 23 000 à 38 000).

secteur des services en 1996, quatre entreprises sur dix gérées par des hommes étaient dans le secteur des biens, alors que ce n'était le cas que pour deux entreprises sur dix appartenant à des femmes. Cela reflète principalement la plus grande concentration d'hommes dans le secteur de la construction, étant donné que des proportions similaires de travailleurs autonomes de sexe masculin (14 %) et de sexe féminin (12 %) travaillaient dans le secteur de l'agriculture.

■ Dans le secteur des services, le commerce ainsi que les finances, les assurances et les affaires immobilières comptaient à peu près les mêmes proportions de travailleurs indépendants de sexe masculin et féminin, tandis qu'une proportion plus grande de travailleuses indépendantes se retrouvaient dans les «autres services» (services de loisir, services personnels et domestiques) et dans les services de soins de santé et les services sociaux.

■ Même si la répartition des branches d'activité est assez différente, dans presque toutes les branches, l'incidence du travail indépendant était plus forte pour les hommes que pour les femmes. Les «autres services» constituaient la principale exception, avec des activités comme la garde d'enfants, l'entretien ménager, le blanchissage et le nettoyage à sec, les salons de coiffure pour hommes et les salons de beauté ainsi

Graphique 5
Les employeurs constituent une part de moins en moins importante des travailleurs indépendants dans les années 90, tant chez les hommes que chez les femmes



Source : Enquête sur la population active

que les services de loisir. Dans cette branche d'activité, l'incidence du travail indépendant chez les femmes était la plus élevée après celle observée dans l'agriculture.

Les hommes et les femmes comme employeurs

Même si la majorité des travailleurs indépendants travaillent à leur propre compte, les hommes ayant leur propre entreprise sont plus susceptibles d'être des employeurs que les femmes. En 1996, plus de quatre travailleurs indépendants sur dix (44 %), soit 8,7 % de tous les hommes occupés, étaient des employeurs. Par contre, seuls le quart des travailleuses indépendantes (26 %), soit 3,2 % de toutes les femmes occupées, comp-

■ La proportion de travailleurs indépendants de sexe masculin ayant une aide rémunérée est demeurée relativement stable au cours des années 80, à environ 50 %. Dans les années 90, toutefois, cette proportion a diminué de façon constante et se chiffrait à 44 % en 1996.

■ En 1996, les employeurs de sexe masculin étaient plus nombreux que les employeurs de sexe féminin, dans une proportion de trois à un, une baisse rapide par rapport à la proportion de cinq à un enregistrée en 1976.

■ En général, les femmes propriétaires d'entreprise ont toujours été beaucoup moins nombreuses proportionnellement à jouer le rôle d'employeurs que leurs homologues masculins. Toutefois, ce groupe a connu une forte croissance tout au long des années 80, leur proportion au sein des travailleuses indépendantes ayant atteint un sommet de 30 % en 1991. Par la suite, la croissance a été plus forte chez les travailleuses indépendantes n'ayant pas d'aide rémunérée et, en 1996, les employeurs ne représentaient que 26 % des femmes propriétaires d'entreprise.

Contribution des hommes et des femmes à la croissance du travail indépendant dans les années 90

Les hommes et les femmes ont contribué à peu près également à l'augmentation nette de 458 000 du nombre de travailleurs indépendants entre 1989 et 1996. Cette situation est différente de celle qui prévalait dans les années 80, alors que 60 % de la croissance nette de 347 000 travailleurs a été le fait des hommes.

Caractéristiques des travailleurs indépendants

Sexe

Le travail indépendant est plus fréquent chez les hommes que chez les femmes. En 1996, un homme occupé sur cinq était propriétaire et gestionnaire de sa propre entreprise, comparativement à une femme occupée sur huit. Toutefois, l'incidence du travail indépendant a augmenté considérablement pour les deux sexes au cours des vingt dernières années, et le taux de croissance a été plus élevé pour les femmes.

■ Pour les hommes, la tendance à la hausse s'est accélérée au cours des récessions du début des années 80 et 90. Dans le cas des femmes, les années 90 correspondent à la période de croissance la plus rapide.

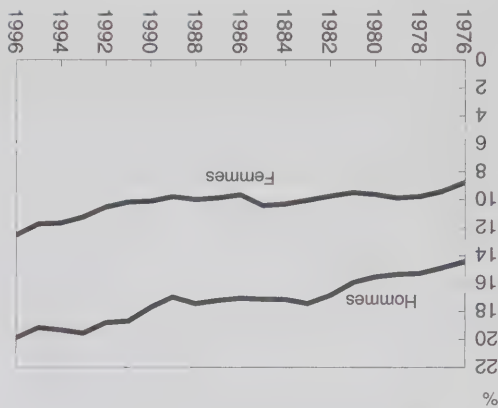
■ D'une année à l'autre, les augmentations du travail indépendant ont été relativement plus fortes pour les femmes, particulièrement dans les années 90. C'est pourquoi les hommes constituaient 66 % des travailleurs indépendants en 1996, une baisse par rapport aux 74 % enregistrés en 1976.

Répartition différente entre les branches d'activité des hommes et des femmes

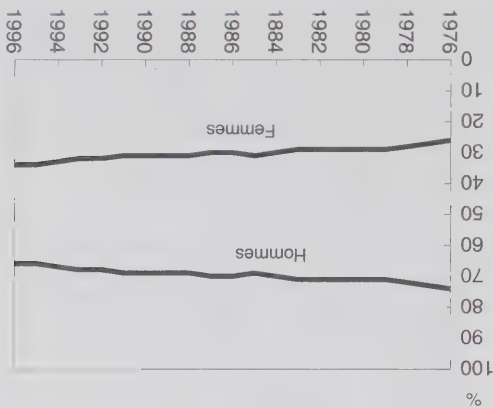
Même si la majorité des hommes et des femmes travaillent de façon indépendante, faisaient partie du

Graphique 4

Le travail indépendant en proportion de l'emploi total est en hausse pour les deux sexes



Les pourcentages de travailleurs indépendants selon le sexe semblent converger

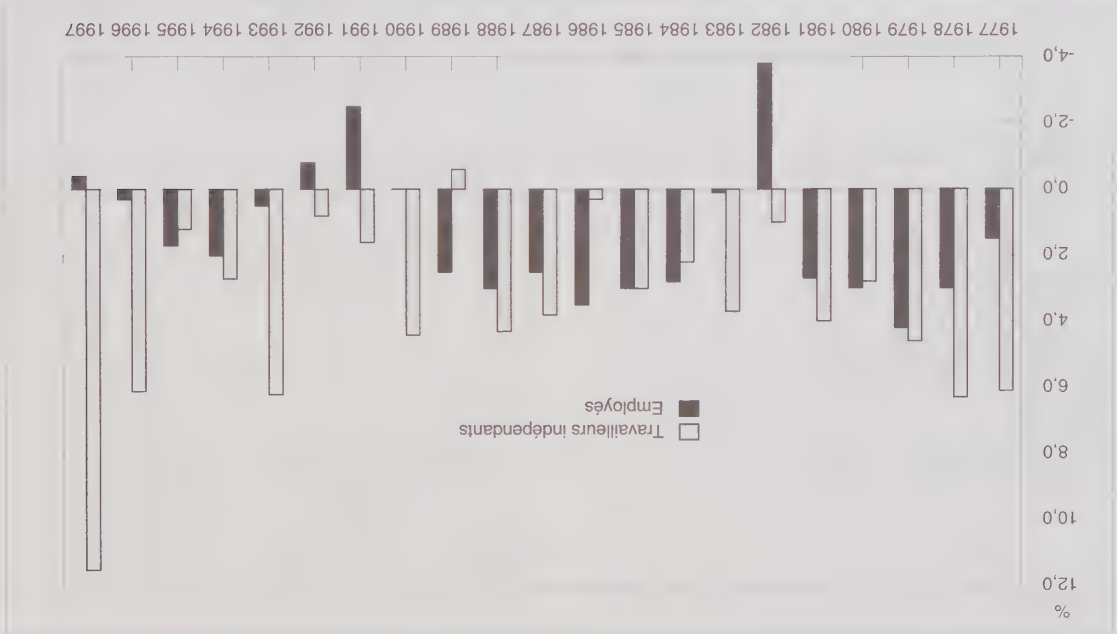


Source : Enquête sur la population active

Tableau 1
Travail indépendant selon la branche d'activité et le sexe, moyennes annuelles de 1996

Repartition du travail du travail	Hommes		Femmes	
	Incidence	indépendant	Incidence	indépendant
Total	100,0	19,9	100,0	12,5
Secteur des biens	38,7	20,6	18,4	16,3
Secteur des services	61,3	19,5	81,6	11,9
Agriculture	14,4	70,3	11,6	60,9
Autres branches du	2,8	17,2	0,6	12,1
Industries manu-	5,5	5,5	3,9	5,1
facturières	15,9	36,4	2,3	25,8
Construction	5,6	11,2	1,8	5,0
T.C.A.S.P.	19,1	21,6	17,8	13,3
Commerce	5,4	25,3	4,2	6,8
F.A.A.I.	31,3	23,8	57,9	14,1
Serv. aux	13,6	39,0	11,8	23,0
entreprises	0,5	2,2	2,6	3,5
Santé et services	3,7	18,2	9,0	6,3
sociaux	3,9	15,4	5,4	8,1
restauration	9,6	35,5	29,0	39,5
Administration	0,0	0,0	0,0	0,0
publique				

Graphique 2
Pourcentage de croissance annuelle du travail indépendant et de l'emploi rémunéré



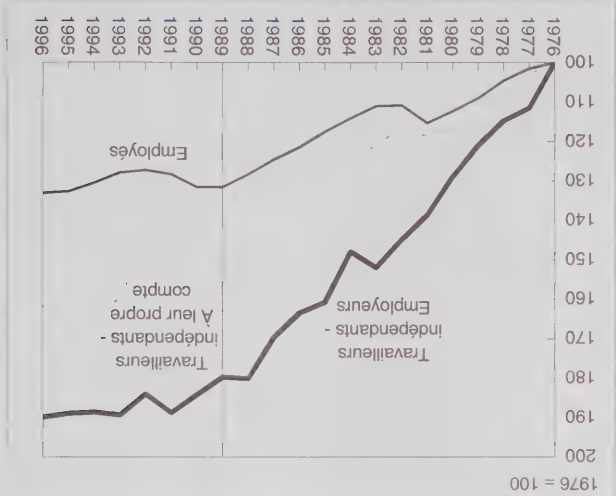
Source : Enquête sur la population active
Note : Les données pour 1997 concernent le pourcentage de variation moyenne de l'emploi pour les huit premiers mois de 1997, comparativement à 1996.

croissance du travail indépendant a été le fait des propriétaires d'entreprise qui avaient des emplois rémunérés (employeurs). Ainsi, au moins un emploi rémunéré était créé pour chaque nouvel employeur qui voyait le jour. Il ne fait aucun doute que cela a contribué à la croissance soutenue de l'emploi rémunéré au cours de la période d'expansion des années 80. Par contre, les employeurs ne représentaient qu'une infime portion de la croissance nette du travail indépendant entre 1989 et 1996, soit seulement environ 10 %. Les neuf dixièmes de la croissance du travail indépendant dans les années 90 ont été le fait des entrepreneurs travaillant seul (à leur propre compte).

Croissance		Part allouée	
totale du	Croissance de :	aux :	
travail	À leur	Emplo- propre	yeurs compte
indépendant	À leur	yeurs compte	yeurs compte
(en milliers)			
1980 à 1989	346,8	227,8	119,0
1989 à 1996	457,5	46,1	411,0
		10 %	66 %
		34 %	90 %

Source : Enquête sur la population active

Graphique 3
Indice de la croissance de l'emploi selon la catégorie de travailleurs



Source : Enquête sur la population active

Introduction: Tendances principales

Le travail indépendant a été à la source de plus des trois quarts de la croissance de l'emploi depuis 1989. Les travailleurs indépendants représentent maintenant plus de 17 % de tous les travailleurs, une hausse par rapport aux 12 % d'il y a vingt ans. Ces résultats extraordinaires, qui contrastent avec la croissance assez faible de l'emploi rémunéré au cours des années 90, suscitent des questions sur la nature et la qualité de ce genre d'«emplois» et sur les influences qui sous-tendent leur croissance¹.

Parmi les facteurs qui ont été à la base de l'expansion du travail indépendant figurent les changements structurels de l'économie, comme la tendance accrue vers les services et l'utilisation plus répandue de la sous-traitance pour limiter les risques et peut-être accroître l'efficacité.

1 Utilisant des données de l'EPA, une publication récente de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC présente aussi une analyse des grandes tendances récentes dans la répartition industrielle et professionnelle des travailleurs indépendants. Voir Gauthier, J. et Roy, R. (1997) "Diverging Trends in Self-employment in Canada", Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, n° R-97-13E au catalogue.

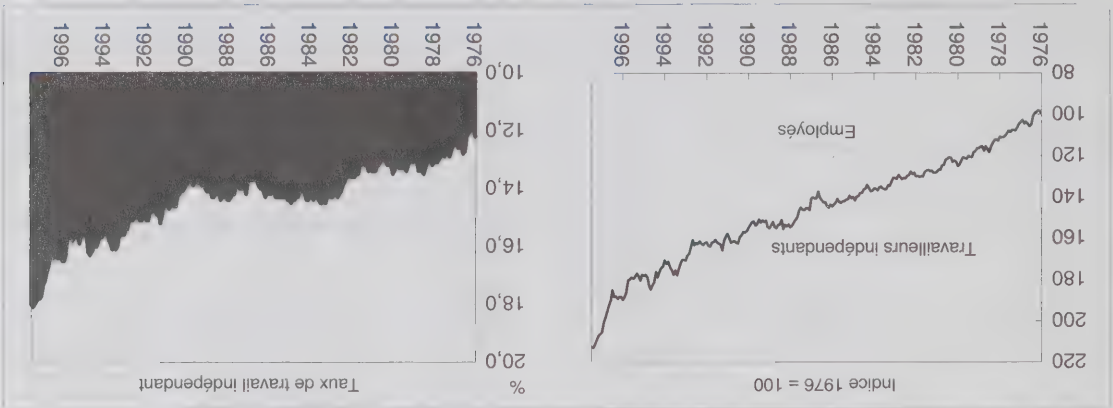
ainsi que les progrès technologiques qui offrent des débouchés d'affaires et un contexte de travail viable pour les petites entreprises.

La croissance du travail indépendant est loin d'être récente. Dans les années 80, les augmentations totales étaient en moyenne près de 2,4 %, année après année, soit un peu plus que le taux de croissance moyen de 1,9 % de l'emploi rémunéré. Toutefois, cette croissance s'est accélérée dans les années 90, les augmentations annuelles représentant en moyenne 3,3 % et dépassant de loin les augmentations moyennes beaucoup plus faibles de 0,2 % de l'emploi rémunéré. Jusqu'à maintenant, cette tendance marquée à la hausse semble se poursuivre en 1997. Comparativement aux huit premiers mois de 1996, l'emploi rémunéré a diminué en moyenne de 0,4 %, de janvier à août 1997, tandis que le travail indépendant a progressé de 11,5 %.

La plupart des nouveaux travailleurs indépendants travaillent seuls

En ce qui a trait à la nature de la croissance du travail indépendant, il existe une différence importante entre les années 80 et les années 90. Entre 1980 et 1989, 66 % de la

Graphique 1
Le nombre de travailleurs indépendants a plus que doublé depuis le milieu des années 70, dépassant de loin l'augmentation du nombre d'employés rémunérés



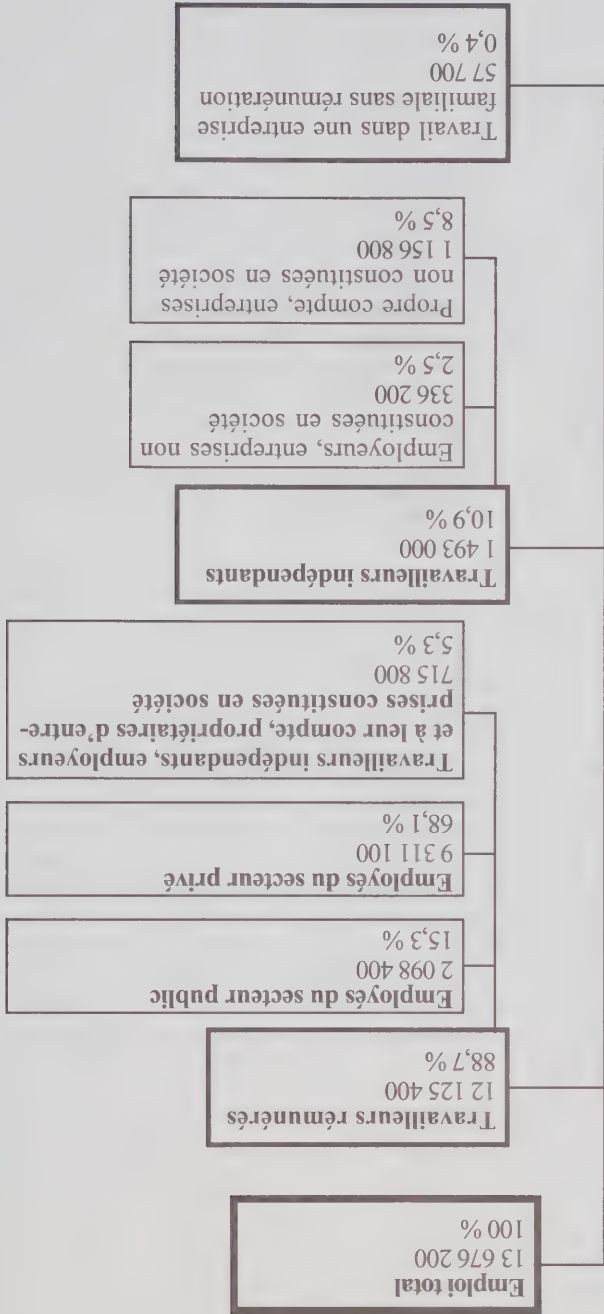
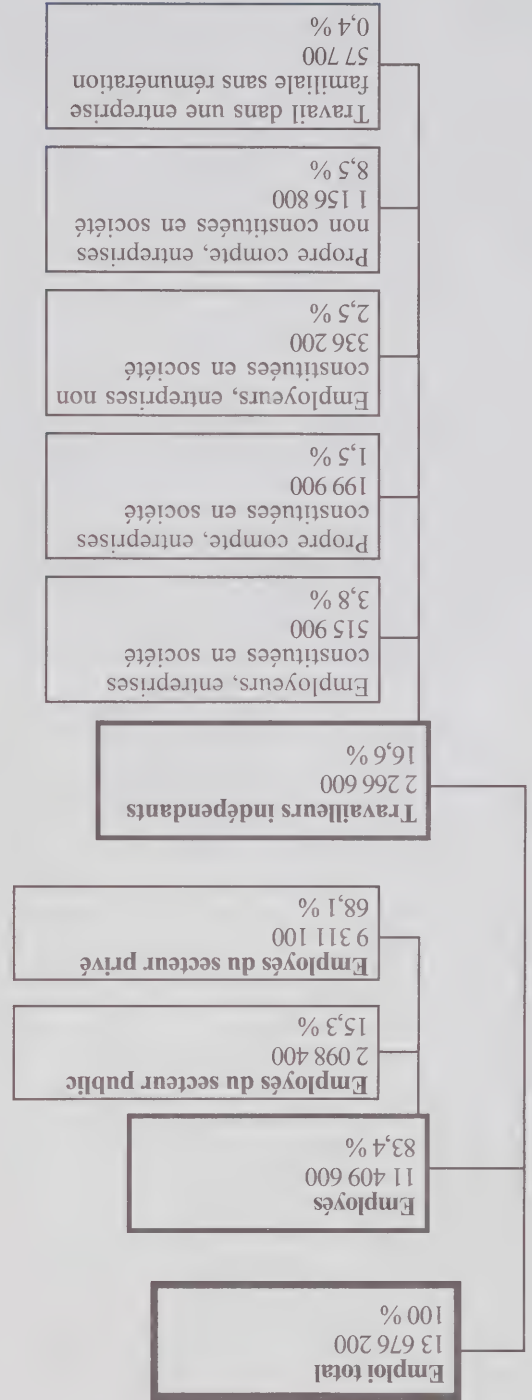
Source : Enquête sur la population active

Emploi selon la catégorie de travailleurs, moyennes annuelles pour 1996

Catégories de travailleurs (selon l'EPA canadienne)

Catégories de travailleurs

(aux fins des comptes nationaux et dans plusieurs pays dont les États-Unis, l'Australie, le Royaume-Uni, la France et l'Allemagne)



Définition du travail indépendant

Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (1992), les travailleurs indépendants (ou autonomes) se distinguent des travailleurs, et ils exercent un plus grand contrôle à cet égard.

En pratique, la distinction qui existe entre le travailleur indépendant et l'employé coïncide avec des règles énoncées par des organismes gouvernementaux, comme Revenue Canada et Développement des ressources humaines Canada, en matière de responsabilités fiscales, d'admissibilité aux prestations ordinaires d'assurance-emploi, et de modalités d'application des dispositions législatives concernant le travail. Les personnes qui sont recrutées par un employeur et qui reçoivent un salaire ou un traitement, qui ne sont pas propriétaires de leur propre entreprise, qui font l'objet de retenues à la source au titre des cotisations à l'assurance-emploi et de l'impôt sur le revenu, et qui sont assujetties aux lois du travail concernant notamment les congés payés et d'autres avantages, sont clairement des «employés», peu importe si leur contrat de travail porte sur une durée indéterminée, une période définie ou un projet précis ou encore s'il est «ponctuel» en fonction des besoins.

Les autres, à savoir ceux qui sont propriétaires de leur propre entreprise ou qui travaillent sans rémunération dans une entreprise familiale (ces derniers représentent moins de 1 % de tous les emplois) ne sont définitivement pas des employés selon la définition qui précède, et peuvent raisonnablement être désignés comme des travailleurs indépendants, sur cette base et à partir des facteurs de risque et de contrôle définis par l'OCDE. Les définitions d'employés (travailleurs rémunérés) et de travailleurs indépendants utilisées actuellement dans le cadre de l'EPA et tout au long de la présente publication reposent sur ces éléments.

Il convient de souligner, toutefois, que l'on pourrait inclure les travailleurs indépendants qui sont propriétaires d'entreprises constituées en société dans la catégorie des travailleurs rémunérés. D'ailleurs, de nombreux autres pays le font lorsqu'il s'agit de rendre compte de l'emploi selon la catégorie de travailleurs. Même si les travailleurs indépendants qui sont propriétaires d'une entreprise constituée en société assument clairement les facteurs de risque et de contrôle liés à la propriété d'une entreprise, et que jusqu'à maintenant au Canada ils ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, leur rémunération a tendance à prendre à la fois la forme de traitements ou salaires et de bénéfices (sous forme de dividendes et de gains de capital). Étant donné que tous les salaires et traitements sont considérés comme un revenu de travail dans les comptes nationaux, et qu'ils sont assujettis à l'impôt sur le revenu des particuliers, il est devenu pratique courante d'inclure à la fois les travailleurs indépendants qui ont une entreprise constituée en société et les employés dans les «travailleurs rémunérés». Le reste des travailleurs indépendants comprend donc seulement les personnes qui travaillent de façon indépendante sans être propriétaires d'une entreprise constituée en société, que ces personnes jouent le rôle d'employeur ou qu'elles travaillent seules (à leur propre compte). Étant donné que cette pratique est suivie par nombre de pays, y compris les États-Unis, il faut être prudent lorsque l'on fait des comparaisons internationales en matière d'emploi selon la catégorie de travailleurs.

Même si dans le cadre de l'EPA, on a adopté la définition large du travail indépendant, qui inclut les propriétaires d'entreprises constituées en société, les données recueillies comportent suffisamment de détails pour appuyer l'une ou l'autre des classifications, selon les intérêts et les préoccupations des utilisateurs. Les répercussions de l'inclusion ou de l'exclusion des propriétaires d'entreprises constituées en société sont examinées ci-dessous, à partir d'estimations moyennes annuelles pour 1996.

Le point sur la population active :

Faits saillants et contenu

Faits saillants

Une croissance extraordinaire du nombre de travailleurs indépendants a eu lieu au cours de la présente décennie. Entre 1989 et 1996, les travailleurs indépendants représentaient les trois quarts de l'augmentation de tous les travailleurs. Alors que le nombre de propriétaires d'entreprises augmentait de 460 000 pour atteindre 2,5 millions (+25 %), le nombre d'employés n'augmentait que de 133 000 (+1 %). Le pourcentage de travailleurs indépendants est ainsi passé de 14 % à 17 % au cours de cette période.

Plusieurs aspects intéressants caractérisent cette tendance. Contrairement à ce que l'on pouvait observer dans les années 80, la majeure partie de la croissance du travail indépendant au cours de la présente décennie s'est produite chez les propriétaires d'entreprise sans employés. Par conséquent, environ 38 propriétaires d'entreprise sur 100 avaient des employés en 1996, comparativement à 45 sept ans plus tôt.

Du point de vue de l'industrie, une part importante de l'augmentation du travail indépendant depuis le début des années 90 provenait des services aux entreprises (p. ex., services informatiques, services de comptabilité, publication, services juridiques et bureaux de conseil en gestion). L'impact de cette industrie, comme quelques autres par ailleurs, s'est manifesté de deux façons. D'une part, l'incidence du travail autonome chez les travailleurs des services aux entreprises, déjà plus susceptibles d'être indépendants que les travailleurs des autres industries, s'est raffermie au cours des années 90. D'autre part, l'emploi total dans cette industrie s'est accru rapidement.

Plus généralement, environ 90 % de la croissance récente du taux global de travail indépendant a été le résultat d'une hausse des taux de travail indépendant à l'intérieur même des industries. Les 10 % restants reflétaient une croissance de l'emploi dans des industries où le travail autonome était déjà plus fortement représenté. L'agriculture, les services personnels et domestiques, la construction et les services aux entreprises avaient les taux de travail indépendant les plus élevés en 1996. Qu'en est-il de la qualité de ces emplois? Environ 12 % des travailleurs indépendants ont été contraints de joindre les rangs des travailleurs indépendants parce qu'il n'y avait pas d'autre travail disponible. Par contre, il semble que la grande majorité ait eu recours à ce genre de travail en raison des nombreux aspects positifs qu'il comporte, tels que le degré accru d'indépendance, la possibilité de diriger une entreprise familiale ou celle d'obtenir une rémunération supérieure. En 1995, les travailleurs autonomes gagnaient en moyenne presque autant que les employés rémunérés, mais leurs gains

étaient plus polarisés. En d'autres termes, les propriétaires d'entreprise étaient plus susceptibles d'avoir des revenus faibles ou élevés. Au cours des années 90, le revenu moyen des travailleurs indépendants a diminué par rapport au revenu moyen des employés. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance. Environ le quart de la baisse est attribuable aux changements dans la nature des professions occupées par les travailleurs indépendants. Par exemple, comparativement à 1989, les travailleurs indépendants étaient moins susceptibles d'être administrateurs en 1996, et une plus grande proportion d'entre eux travaillaient dans des professions artistiques et de services moins bien rémunérées.

Contenu

Grâce au riche éventail de données de l'Enquête mensuelle sur la population active, de l'Enquête annuelle sur les finances des consommateurs et de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995, ce numéro du *Point sur la population active* présente de l'information courante et des données chronologiques sur les caractéristiques des travailleurs indépendants, sur la nature de leurs activités et sur la «rentabilité» de celles-ci en termes de revenu gagné.

- Définition du travail indépendant
- Introduction : tendances principales
- Caractéristiques des travailleurs indépendants
 - sexe
 - âge
 - scolarité
 - caractéristiques familiales
 - le travail indépendant comme deuxième activité
- Variations provinciales
- Caractéristiques de l'entreprise
 - profession et branche d'activité
 - Qualité de l'emploi
 - rémunération
 - heures de travail
 - le travail indépendant : une démarche volontaire ou forcée?
 - les travailleurs indépendants comme employeurs
- Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête
- Annexe

Cette publication a été préparée sous la direction de :

Mike Sheridan, Directeur général, Direction des enquêtes des ménages et du travail

Maryanne Webber, Directrice, Division des enquêtes-ménages (613) 951-2899

Deborah Sunter, Directrice adjointe, Sous-division de l'Enquête sur la population active (EPA), Division des enquêtes-ménages (613) 951-4740

Jean-Marc Lèvesque, Analyse (613) 951-2301

Ross McOrmond, Traitement des données (613) 951-4734

Royal Gagnéux, Traitement (613) 951-4725

avec l'aide du personnel de la sous-division de l'Enquête sur la population active.

Pour des renseignements concernant le contenu et l'analyse, veuillez communiquer avec les auteurs suivants:

Geoff Bowiby

Téléphone: (613) 951-3325

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: bowlgeo@statcan.ca

Jean-Marc Lèvesque

Téléphone: (613) 951-2301

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: levejea@statcan.ca

Deborah Sunter

Téléphone: (613) 951-4740

Télécopieur: (613) 951-2869

Courrier électronique: suntdeb@statcan.ca

Souignons également la participation de Michel Chevalier (Division des enquêtes ménages) à la rédaction de la présente publication.



Statistique Canada
Division des enquêtes-ménages

Le point sur la population active

Les travailleurs indépendants

Automne 1997 Vol. 1, n° 3

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 1997

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Octobre 1997

N° 71-005-XPB au catalogue
Périodicité : trimestrielle

ISSN 1206-6400

Ottawa

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordi

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet de la présente publication ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : Nathalie Caron, Enquête sur la population active, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4168) ou à l'un des centres de consultation régionaux de Statistique Canada :

Hallifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le Web : <http://www.statcan.ca>

Un service d'appel interurbain sans frais est offert à tous les utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de **communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1 800 263-1136
1 800 363-7629
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis) 1 800 267-6677

Renseignements sur les commandes/abonnements

Les prix n'incluent pas la taxe de vente

N° 71-005-XPB au catalogue est publié trimestriellement sur **version papier** au coût de 29 \$ le numéro ou 96 \$ pour 4 numéros au Canada. À l'extérieur du Canada, le coût est de 29 \$ US le numéro ou 96 \$ US pour 4 numéros.

Faites parvenir votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6 ou téléphonez au (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033, par télécopieur au (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734 ou via l'Internet : order@statcan.ca. Pour un changement d'adresse, veuillez fournir votre ancienne et nouvelle adresse. On peut aussi se procurer les publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés, des librairies locales et des bureaux locaux de Statistique Canada.

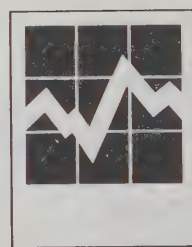
Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.



Statistique
Canada
Statistics
Canada

Canada



N° 71-005-XPB au catalogue

Le point sur la population active

Les travailleurs indépendants

Automne 1997

